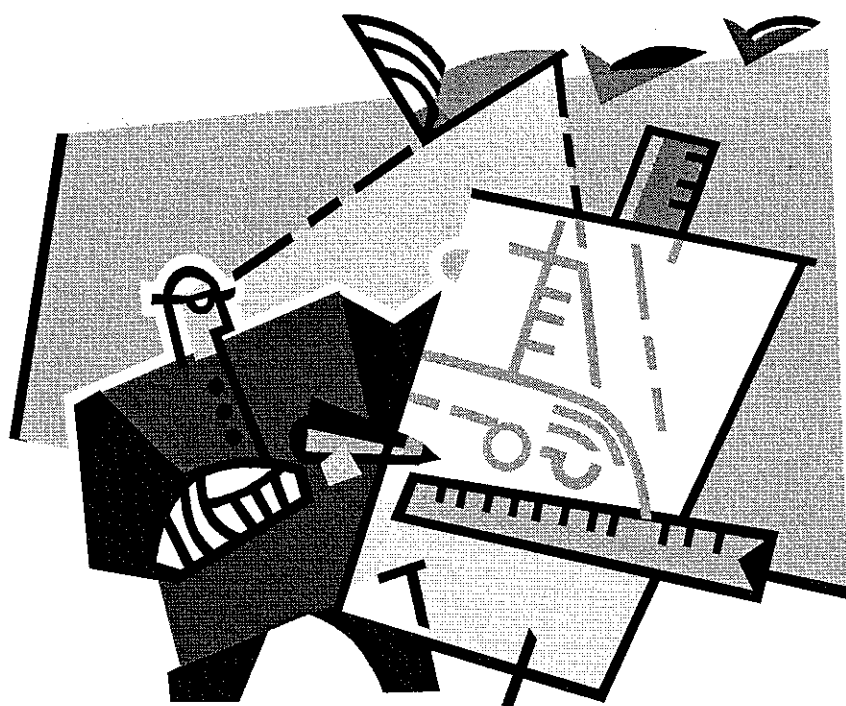


杉並区職員白書 2008



平成20年12月

杉 並 区

職員白書2008の発行にあたって

現在、杉並区では、約3900名の正規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、平成17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。

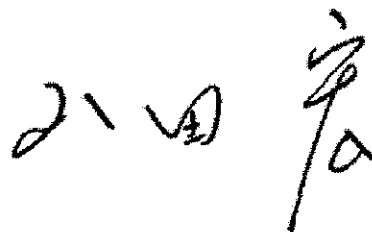
職員白書の発行も今回の『職員白書2008』で7回目となりました。

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よろしくお願い申し上げます。

平成20年12月

杉並区長



～ 目 次 ～

I	職員の勤務条件をめぐる最近の動き	1
II	表とグラフで見る職員の現状	
	第1 職員	
	1 区職員の配置の現状	6
	2 職員数の推移	7
	3 年齢別職員数	8
	4 職種別職員数	10
	5 職層別職員数の推移	11
	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、退職者数	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	31
4	その他の厚生制度	32
第7	能力開発と勤務評定	
1	研修受講回数及び受講者数	33
2	勤務評定と自己申告	34
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告	35

I 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) 育児短時間勤務制度の導入（20年度）

職員が育児と仕事の一層の両立を図ることができるよう、小学校就学前の子を養育するために、希望する勤務形態で勤務できる育児短時間勤務制度を導入しました。

(2) 統括部長職の設置（20年度）

各部が自律性を発揮し、主体的な事業展開を行っている中、その執行責任者としての職責を明確にするため、統括部長職を設置しました。

(3) 勤勉手当の成績率の導入（20年度）

勤務成績に応じたメリハリのある給与制度とするため、管理職員のみを実施していた勤勉手当の成績率について、一般職員についても平成20年6月支給分から導入しました。

(4) 新しい評価制度の実施（19年度）

職員のより効果的な人材育成、能力開発を実現するとともに、職員の業績・能力等に応じた職員の処遇を適正に行うため、新しい評価制度を実施しました。この評定結果に基づいて、翌年度の昇給号数や勤勉手当の支給額を決定することとし、また、透明性を確保するため、評定結果の本人開示・苦情処理の制度を導入しました。

(5) 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、従来の方給を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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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するため、経験者採用試験を16年度から特別区人事委員会にて実施し、杉並区では20年度、一般事務2名の職員を採用しました。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 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。

(17) 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。

(18) 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。

(19) 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。

(20) 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、20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り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

「杉並区の職員は杉並区で育てる」ことを基本に、区独自の人材育成を推進するために、能力開発体系を整備し、キャリア開発・職場内研修支援・民間との共同開発による職場外研修・派遣研修などをすすめています。

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（18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) ストレス診断の実施

メンタルヘルスの不調を深刻化・長期化させないためには、早期発見が重要です。職員自身がストレスに気づくために、全職員を対象としたストレス診断を実施しました。

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年度から稼働しています。

(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。

Ⅱ 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20年4月1日現在の職員数は、3,868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1,858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

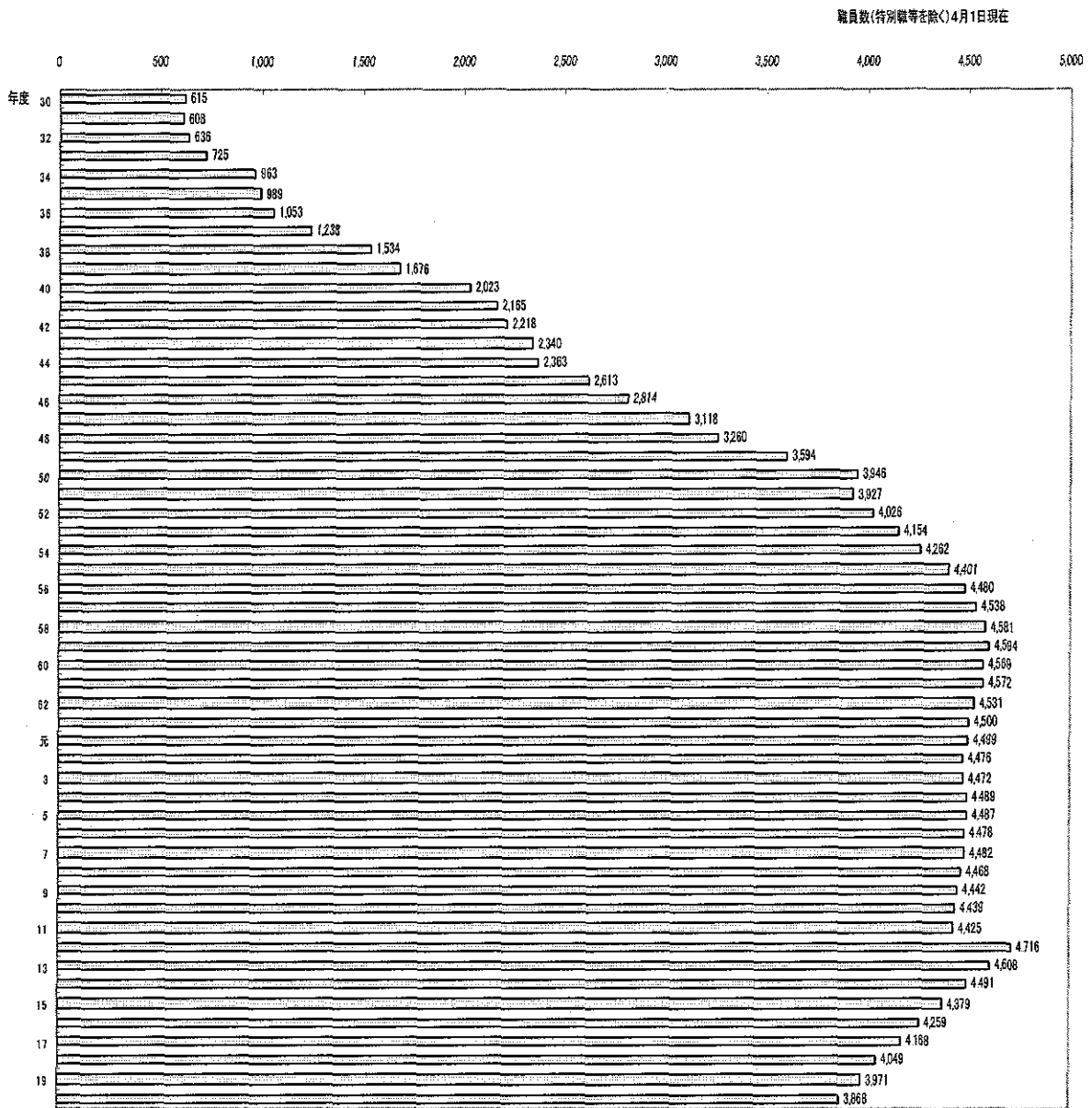
部等	課等	職員数			部等	課等	職員数			部等	課等	職員数		
		男	女	計			男	女	計			男	女	計
政策経営部	企画課	11	3	14	杉並保健所	地域保健課	9	5	14	教育委員会事務局	庶務課	28	10	38
	財政課	9	1	10		健康推進課	5	10	15		教育人事企画課	5	3	8
	情報システム課	36	3	39		生活衛生課	19	20	39		教育改革推進課	12	4	16
	職員課	22	11	33		保健予防課	7	16	23		学務課	9	16	25
	経理課	22	5	27		救護保健センター	3	20	23		社会教育スポーツ課(本庁)	11	8	19
	営繕課	34	6	40		高井戸保健センター	1	18	19		社会教育センター	6	4	10
	職員能力開発センター	2	4	6		高円寺保健センター	4	17	21		社会教育スポーツ課小計	17	12	29
計	136	33	169	上井草保健センター	3	10	13	郷土博物館	5	2	7			
区長室	総務課	19	6	25	和泉保健センター	2	10	12	済美教育センター	5	8	13		
	広報課	8	7	15	衛生試験所	5	8	13	計	87	57	144		
	区政相談課	5	4	9	計	58	134	192	中央図書館	23	11	34		
計	32	17	49	都市整備部	都市計画課	24	3	27	地域図書館(8)	36	31	67		
危機管理課	危機管理対策課	8	0		8	住宅課	8	7	15	計	59	42	101	
	防災課	13	2		15	まちづくり推進課	24	6	30	小学校(43)	139	127	266	
計	21	2	23		建築課	27	9	36	中学校(23)	33	31	64		
区民生活部	管理課	9	7		16	土木管理課	48	9	57	幼稚園(6 教頭含)	1	30	31	
	区民課(本庁)	39	58		97	建設課	18	2	20	養護学校(1)	3	3	6	
	区民係	45	67		102	交通対策課	19	5	24	健康学園(1)	7	9	16	
	区民課 小計	84	115		199	みどり公園課(本庁)	19	9	28	計	183	200	383	
	地域課(本庁)	8	9		17	南公園緑地事務所	16	1	17	教育委員会 計	329	299	628	
	地域活動係	14	9		23	北公園緑地事務所	18	0	18	人事・厚生事務組合	3	2	5	
	地域課 小計	22	18	40	みどり公園課 小計	53	10	63	清掃一組	24	4	28		
	課税課	35	36	71	杉並土木事務所	34	1	35	賛同高齢者医療広域連合	2	0	2		
	納税課	22	18	40	計	255	52	307	勤労者福祉協会	4	1	5		
	文化・交流課	10	5	15	環境課	16	10	26	障害者雇用支援事業団	1	2	3		
産業経済課	11	9	20	清掃管理課	15	9	24	社会福祉協議会	0	1	1			
計	193	208	401	清掃事務所	192	2	194	スポーツ振興財団	6	3	9			
保健福祉部	管理課	15	7	22	杉並中継所	10	0	10	計	40	13	53		
	国保年金課	47	58	105	清掃事務所 小計	142	2	144	特別職等	5	0	5		
	障害者施策課	14	15	29	方南支所	94	1	95	総職員数	1759	2114	3873		
	こども発達センター	6	27	33	杉並清掃事業所	37	0	37						
	障害者施策課 小計	20	42	62	方南支所 小計	131	1	132						
	障害者生活支援課(本庁)	8	13	21	計	304	22	326						
	すきのき生活園	22	24	46	会計管理室	10	10	20						
	こすもす生活園	9	10	19	区長部局 計	1380	1793	3153						
	なのほな生活園	7	15	22	選挙管理委員会事務局	9	2	11						
	なでしこ生活園	3	4	7	監査委員事務局	5	2	7						
障害者生活支援課 小計	49	66	115	区議会事務局	11	5	16							
高齢者施策課	15	10	25											
ゆりゆう館(32)	0	8	8											
高齢者施策課 小計	15	18	33											
介護予防課	7	36	43											
介護保険課	18	34	52											
子育て支援課	10	27	37											
保育課(本庁)	16	11	27											
保育園(41)	14	786	800											
保育課 小計	30	797	827											
児童青少年課	16	14	30											
児童館(41)	61	139	220											
児童青少年課 小計	77	173	250											
杉並福祉事務所	26	22	48											
高円寺事務所	23	21	44											
高井戸事務所	14	14	28											
杉並福祉事務所 小計	63	57	120											
計	351	1315	1666											

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。

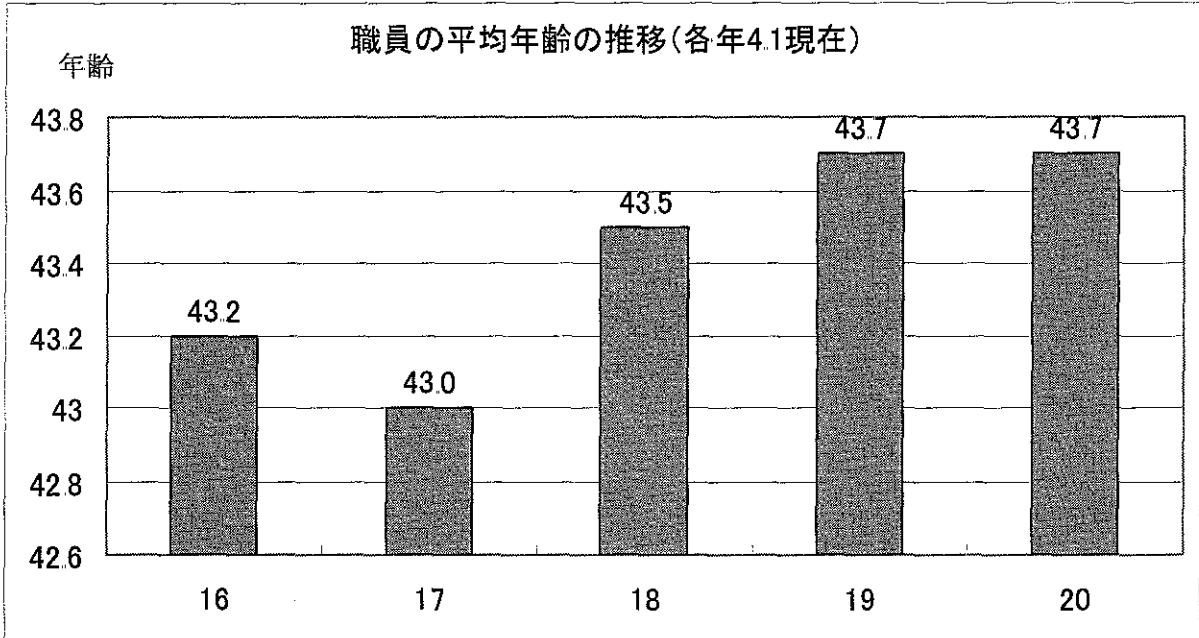
昭和60年に行財政改革に取り組んで以降、職員数は昭和59年をピークに減少傾向にあります。平成12年度は、清掃事業移管に伴い都の清掃職員347名が派遣されたため、291名の増となっています。「スマートすぎなみ計画」(10年間で1,000名の人員削減を目標)策定後、8年間で848名削減し、平成20年4月1日では3,868人になりました。

杉並区職員数の推移

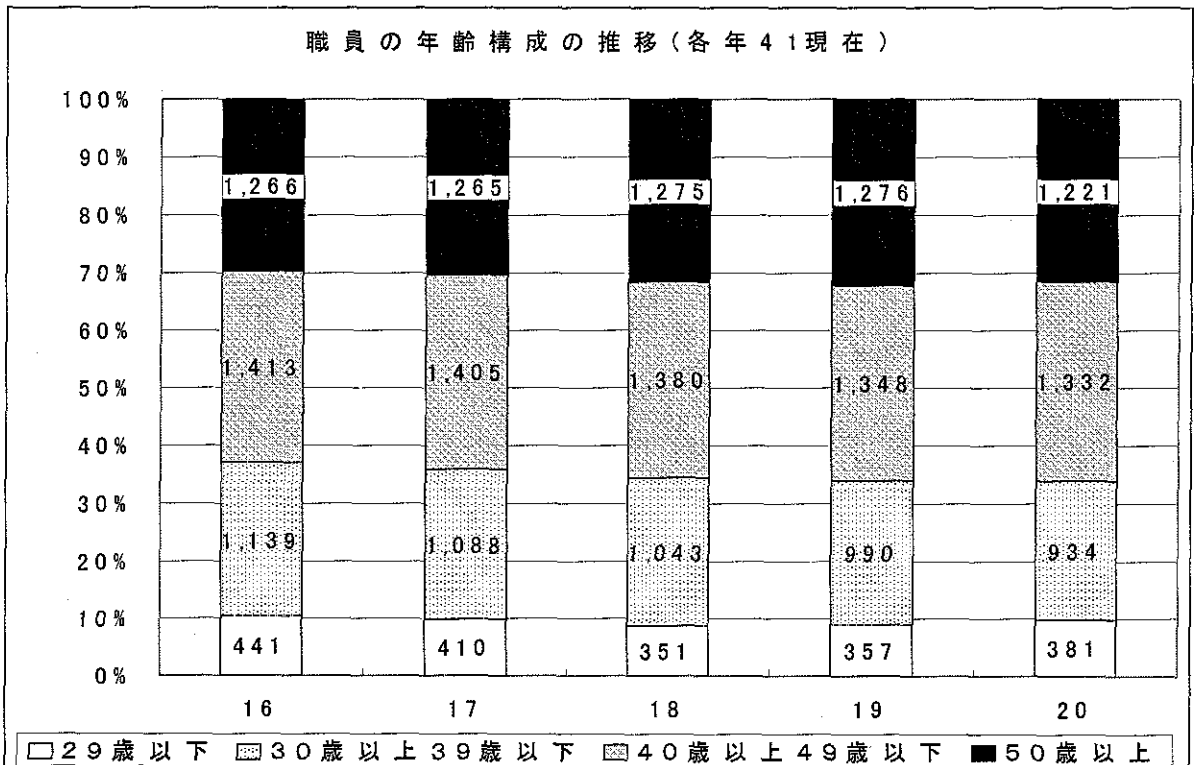


3 年齢別職員数

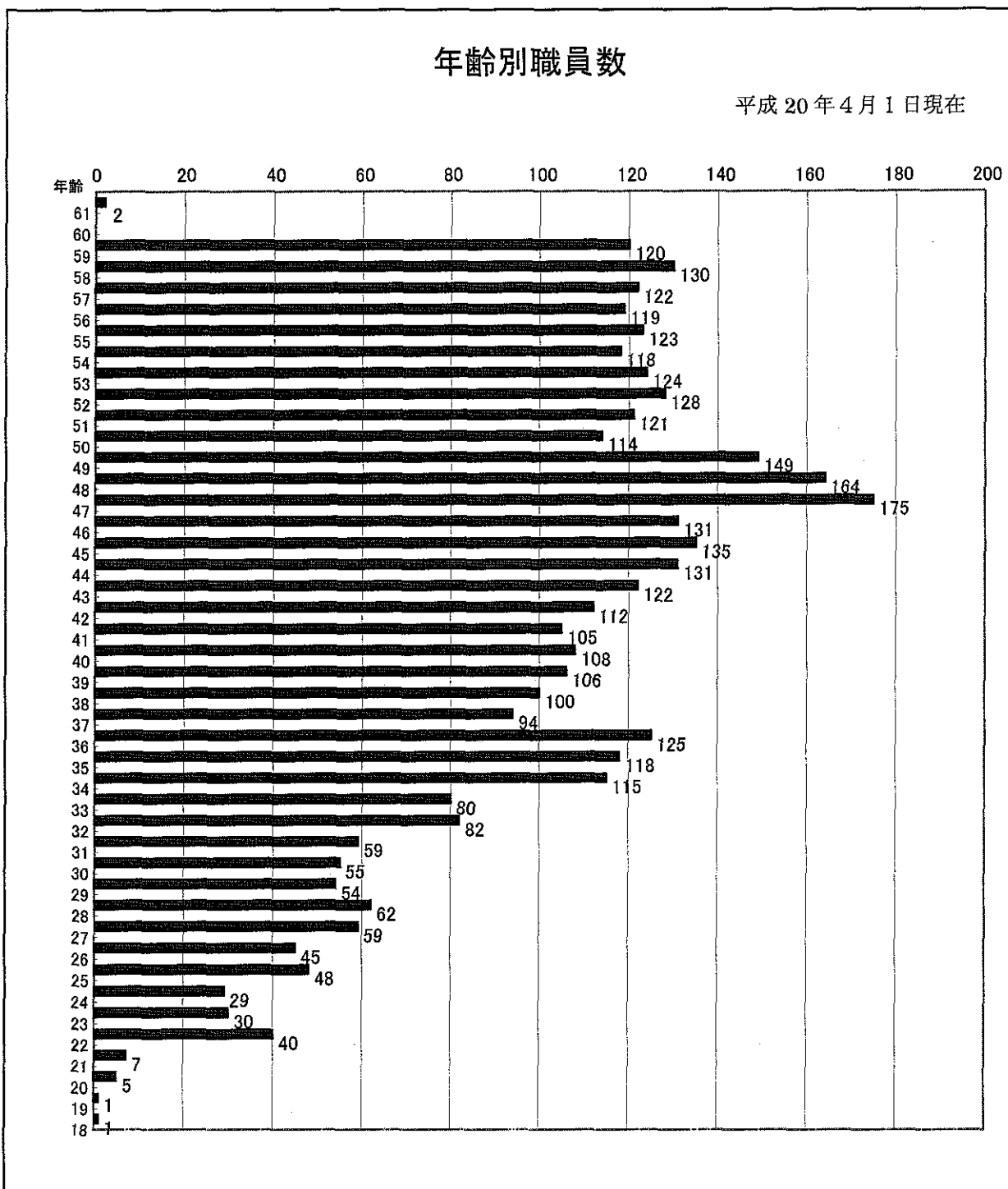
職員の平均年齢は年々高くなっており、この5年で0.5歳高くなっています。これは、行財政改革による新規採用の抑制、退職不補充などによるものです。



※特別職等を除く。



- 年齢別に見ると43歳から59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58歳の層が130名を、中堅の47歳・48歳の層は、160名を超えています。
- 一方、10代の職員は2名、25歳以下の若手職員は161名(4.16%)となっています。

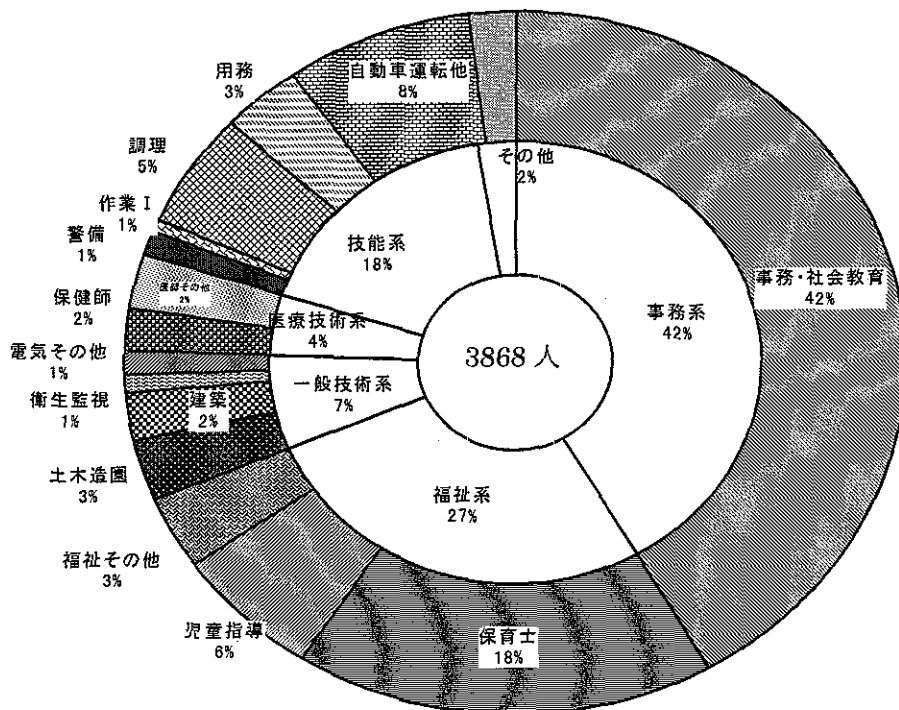


4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,868 人のうち、事務系が 1,608 人(42%)、福祉系が 1,049 人(27%)、技能系が 691 人(18%)、一般技術系が 269 人(7%)、医療技術系が 171 人(4%) となっています。

職種別職員数

平成 20 年 4 月 1 日現在



【ひとくちメモ - 職員の区内居住率はどのくらい -】

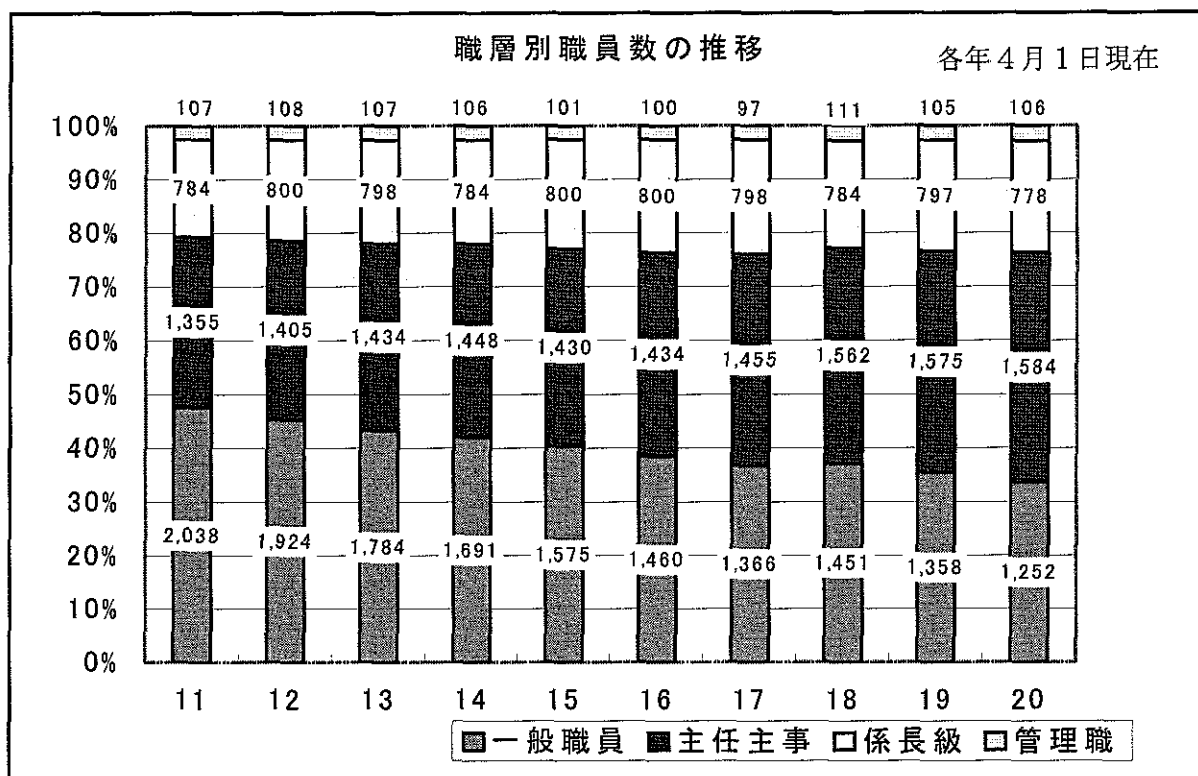
職員全体では、70%の職員が区外から通っています。

職種別に見ると、事務系で 72.6%、一般技術系で 77.5%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、保育士の 38.4%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%を超えています。

平成20年4月1日での職層別の割合は、管理職106人(2.8%)、係長級778人(20.9%)、主任主事1,584人(42.6%)、一般職員1,252人(33.7%)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20年4月1日現在で見ると、性別では、男性職員45.7%、女性職員54.3%となっています。

職種別で見ると、事務系では、男性職員が55.9%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88.4%、医療技術系では87.7%と多くなっています。

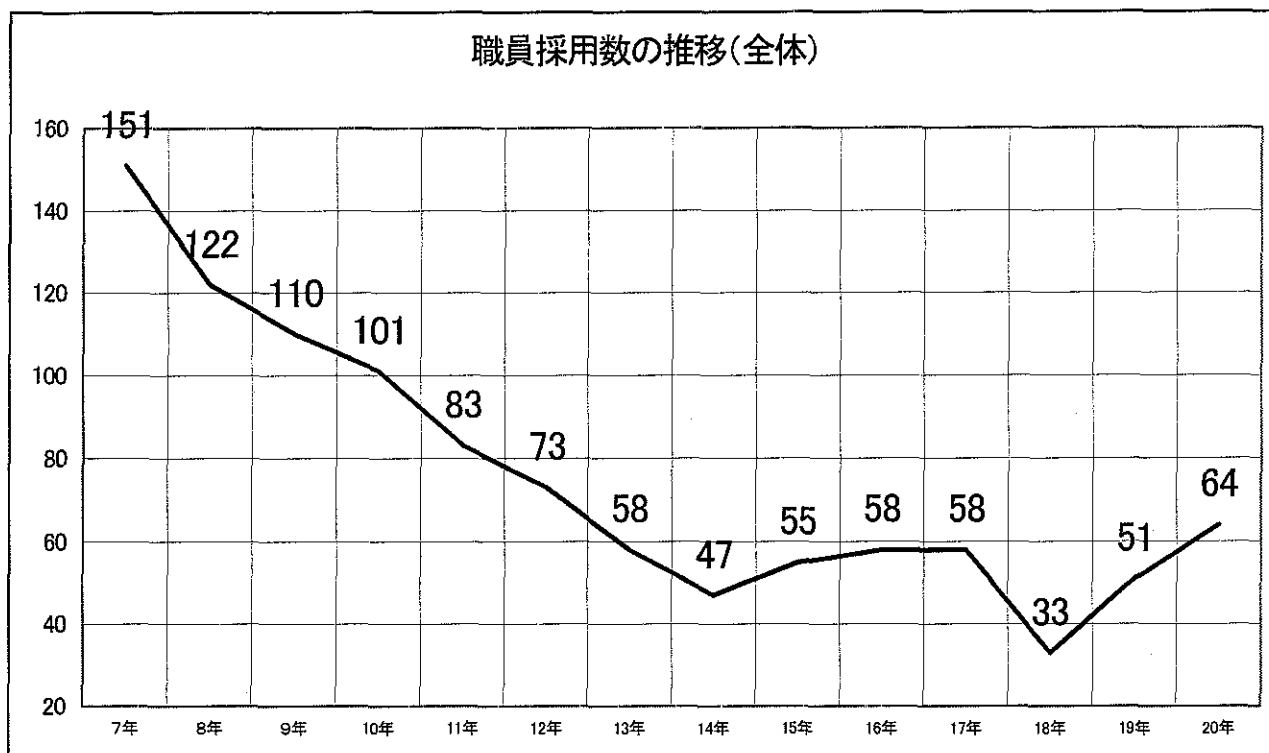
職層別で見ると、女性職員の割合は一般職員53.4%、主任級64.3%、係長級35.1%、管理職15.8%となっています。

第2章 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20年度には、平成7年度の半数以下となっています。

○ 事務系の採用者は、平成7年度の47名に対し、平成20年度は23名に減少しています。



新規採用職員の内訳

平成20年11月1日現在

	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	20年
事務系	47	38	23	18	28	15	1	11	17	24	21	20	20	23
福祉系	45	32	38	35	26	31	34	30	25	15	22	4	19	32
一般技術系	9	3	6	5	4	6	2	2	6	15	9	1	7	6
医療技術系	10	11	16	9	6	6	9	3	3	4	6	8	5	3
技能・業務系	40	38	27	34	19	15	12	1	0	0	0	0	0	0
合計	151	122	110	101	83	73	58	47	55	58	58	33	51	64

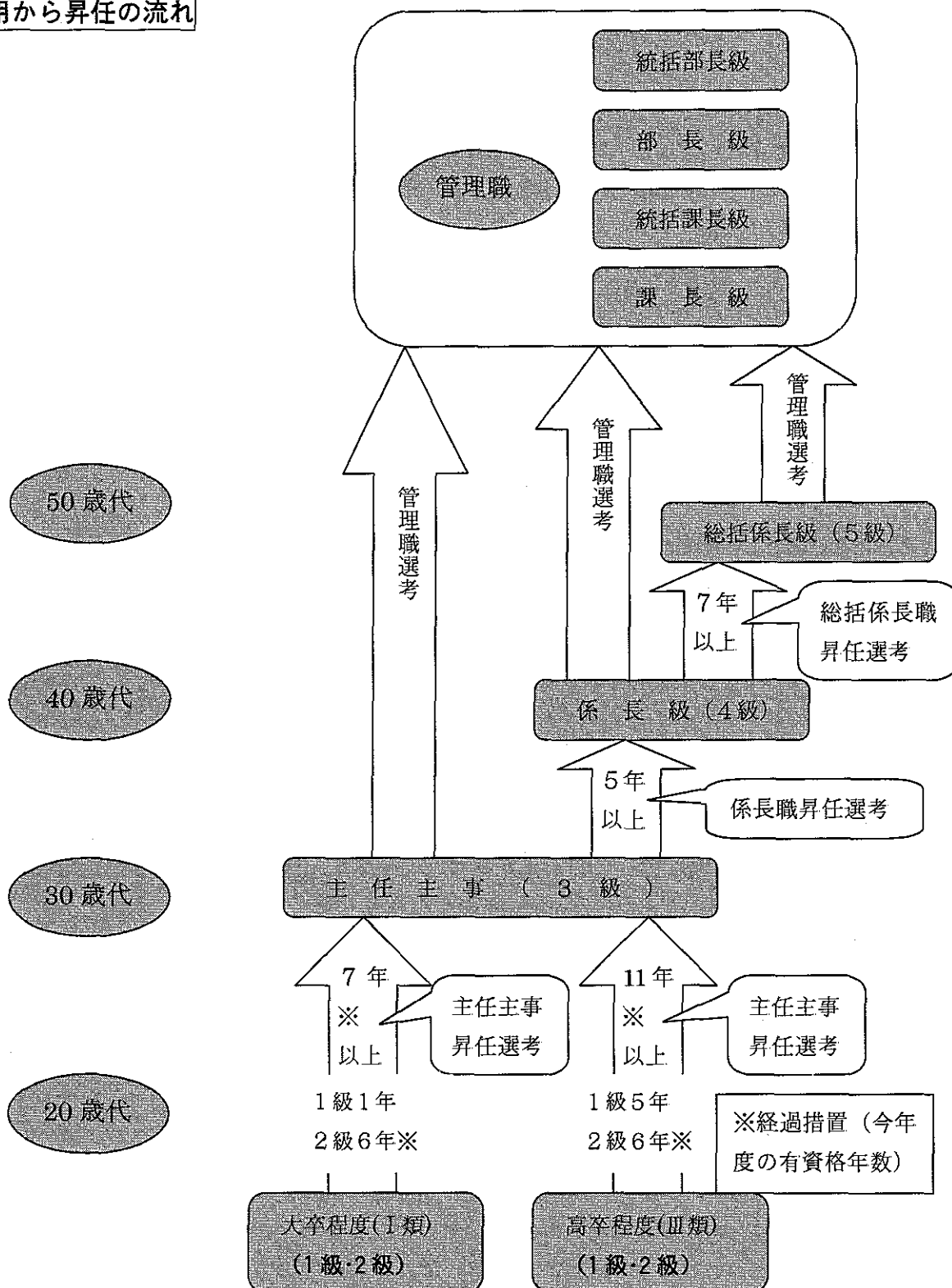
※各年度の新規採用職員（年度途中の採用職員を含み、他区などからの転入・幼稚園、小学校教諭は含まない）

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

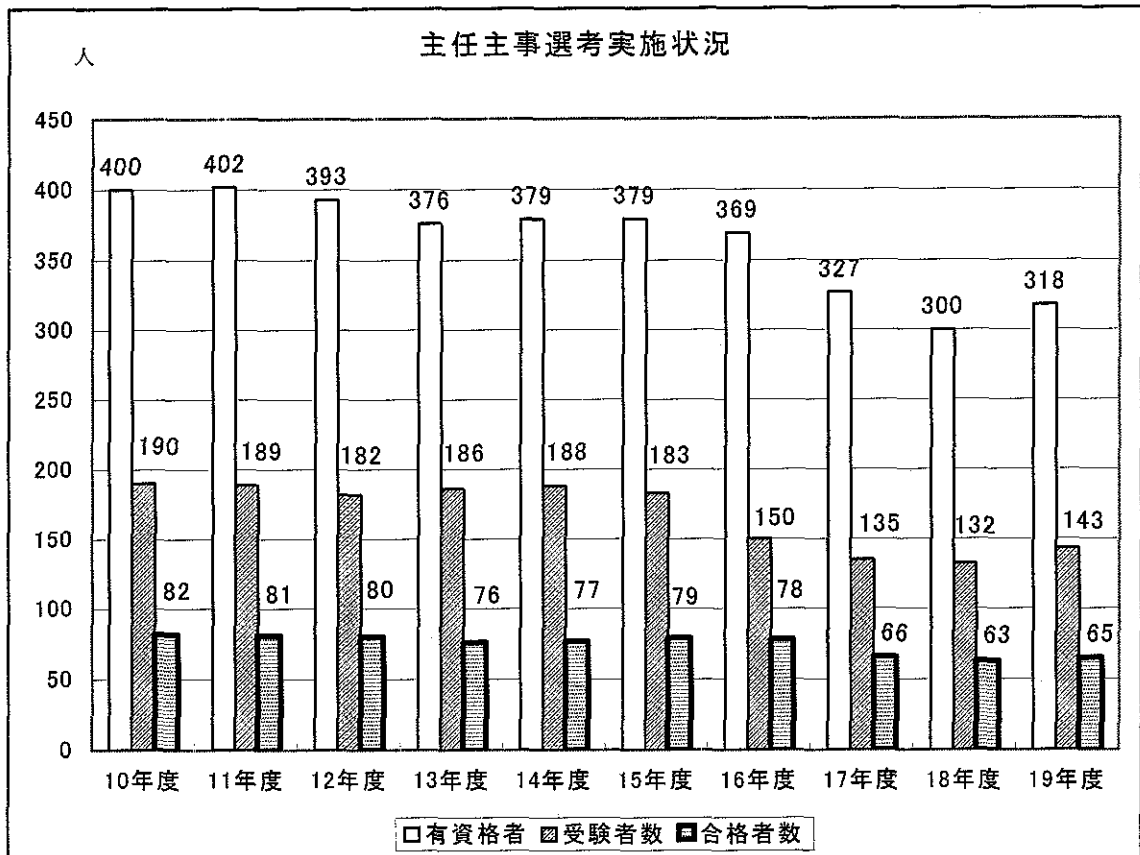
○ 選考対象者（有資格者）

[短期] 2級職6年以上 50歳未満

[長期A] 2級職12年以上 39歳以上 56歳未満

[長期B] 2級職5年以上 55歳以上

○ 主任主事選考（短期）の実施状況を見ると、近年は有資格者、受験者、合格者数は、ほぼ横ばいの状況にあります。



○ 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。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

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	19年度
平均年齢	35.1	34.7	33.4	33.4	33.1	32.8	32.7	33.7	33.2	33.6

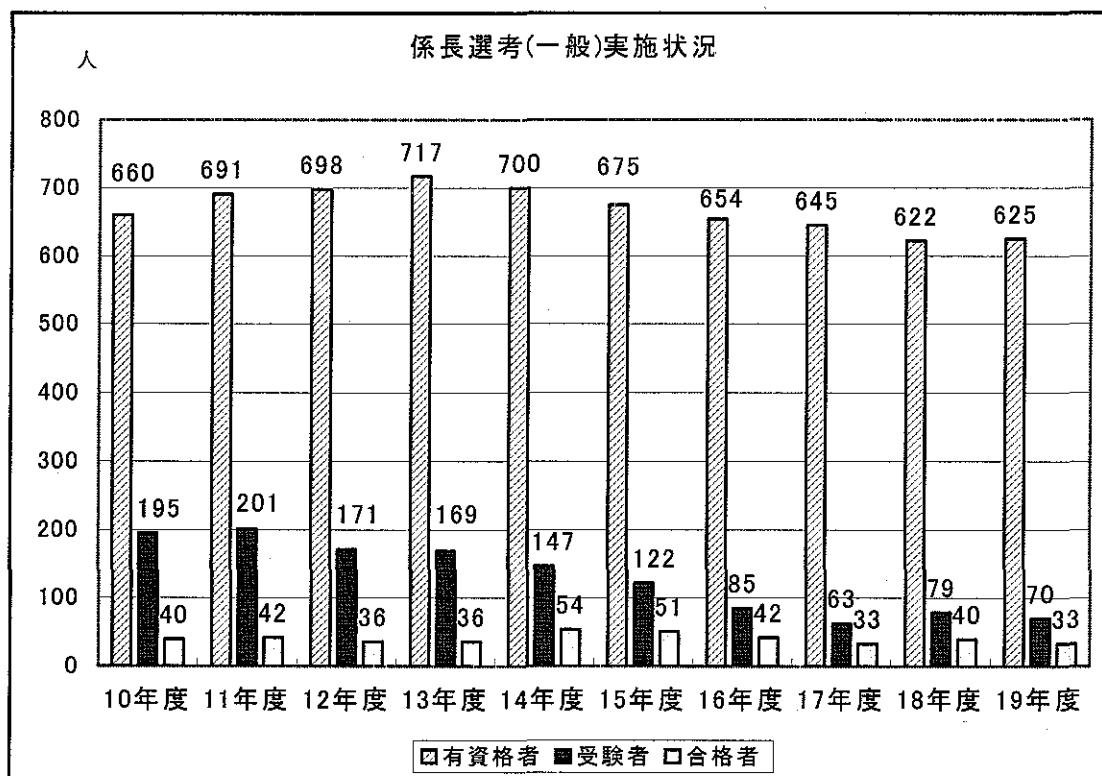
(2) 係長職昇任

○ 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] 2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。



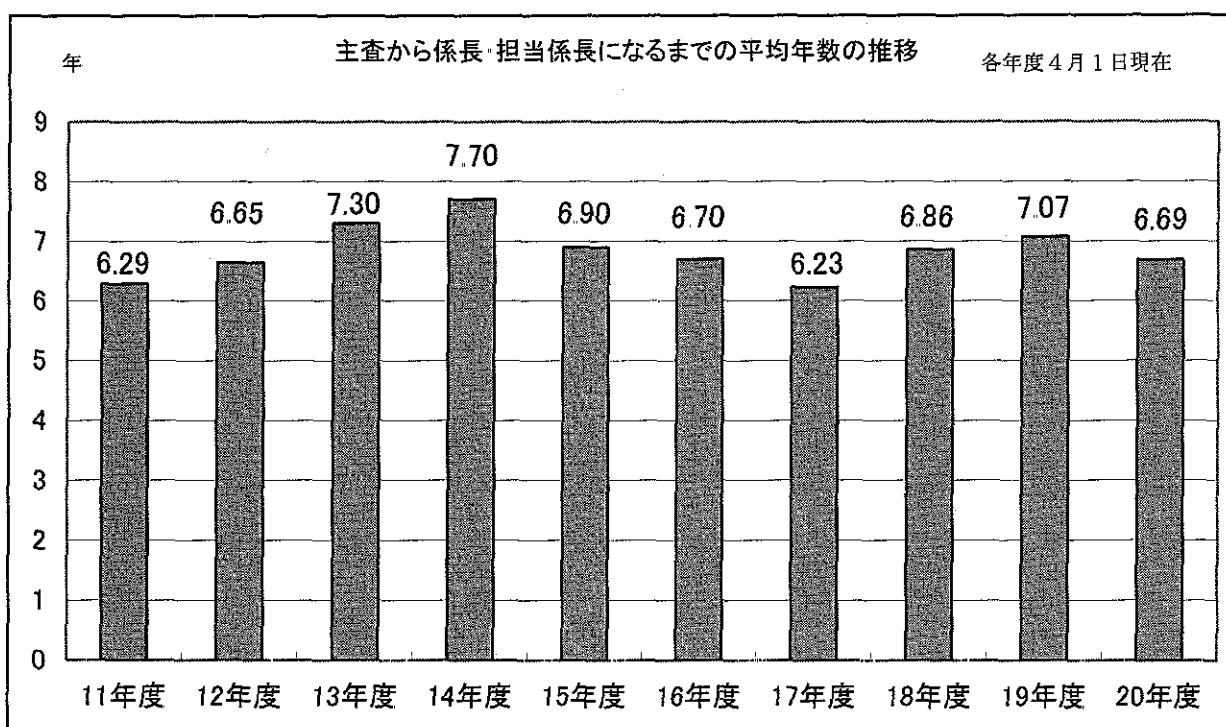
- 係長職昇任選考(一般)の合格者の平均年齢は、上昇傾向にあります。
平成19年度の平均年齢は42.9歳となっています。

係長職昇任選考(一般)合格者の平均年齢

	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
平均年齢	40.0	40.8	40.5	40.3	41.0	41.2	40.5	40.9	42.1	42.9

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14年度には平均7.7年にまでなっています。また、係長・担当係長への任用平均年齢もおおむね47～48歳で推移しています。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。そこで、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、配慮しています。
- 同時に総括係長職昇任者の平均年齢も上昇傾向にあります。



	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	20年度
係長・担当係長任用平均年齢	47.0	48.5	47.8	48.2	47.9	47.9	45.0	46.8	47.5	46.3

総括係長職昇任選考合格者数と昇任平均年齢

	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	20年度
総括係長昇任者数	16	17	20	22	26	26	24	27	27	34
平均年齢	50.3	51.1	48.2	50.6	50.7	51.3	51.3	49.1	49.2	51.2

(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
 - [Ⅰ類] 主任主事6年以上 55歳未満
 - [Ⅱ類] 総括係長1年以上 47歳以上56歳未満
- 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。

杉並区の管理職選考合格者

	Ⅰ類	Ⅱ類	計	うち女性合格者
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Ⅲ1)	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Ⅰ1、 技術Ⅲ1)	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 (技術1)	4	1
平成17年	4 (事務3、技術Ⅲ1)	3 (事務3)	7	0
平成18年	4 (事務3、技術Ⅱ1)	2 (事務2)	6	1
平成19年	5 (事務5)	4 (事務3) (技術1)	9	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	15年度	16年度	17年度	18年度	19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（通勤途上の交通事故）		4名（公務中の交通事故、痴漢、飲酒上の暴行2名）
停職1か月未満	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	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）	2名（私事欠勤、戸籍の附票の写しの不正交付）
免職					1名（ひき逃げ）
計	4名	7名	2名	2名	7名

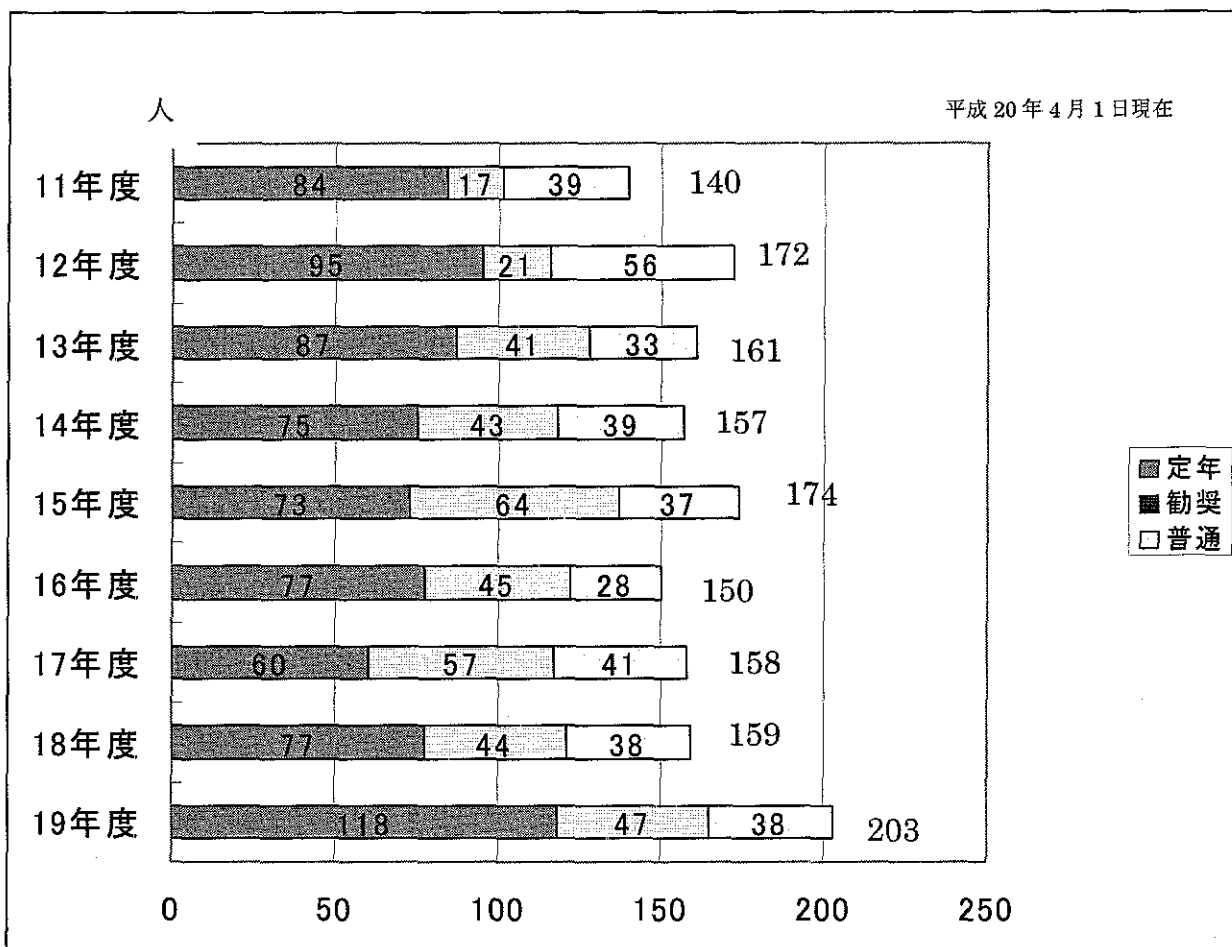
※「職員の懲戒処分等の公表基準」制定以降、平成19年度末までに懲戒処分を受けた人数

4 退職

退職は、定年退職とその他の退職（定年前の勧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・勧奨退職者（見込み）を加えると約1,500人の退職が見込まれます。

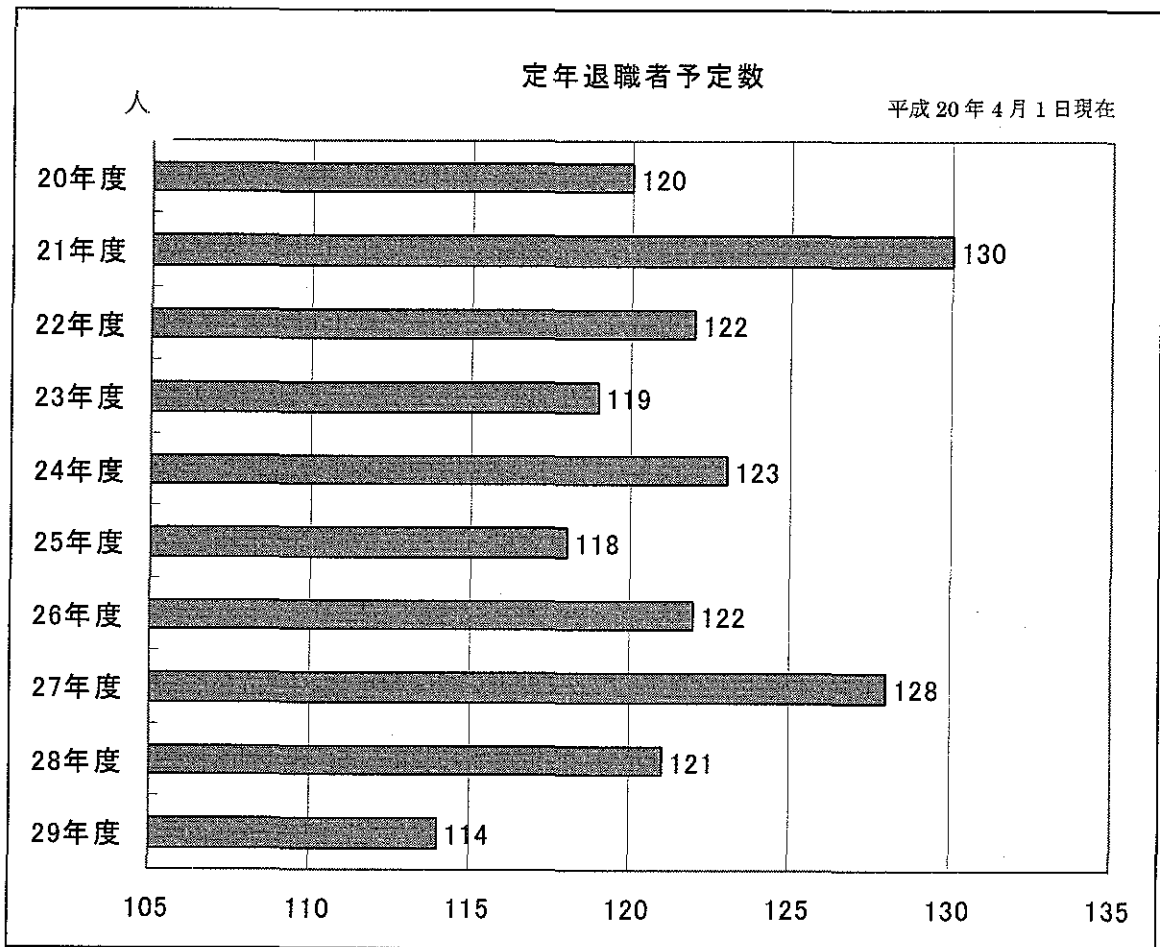
○ 過去9年間の退職者数



※普通退職には死亡退職を含む。

※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



第3 勤務条件

1 勤務時間

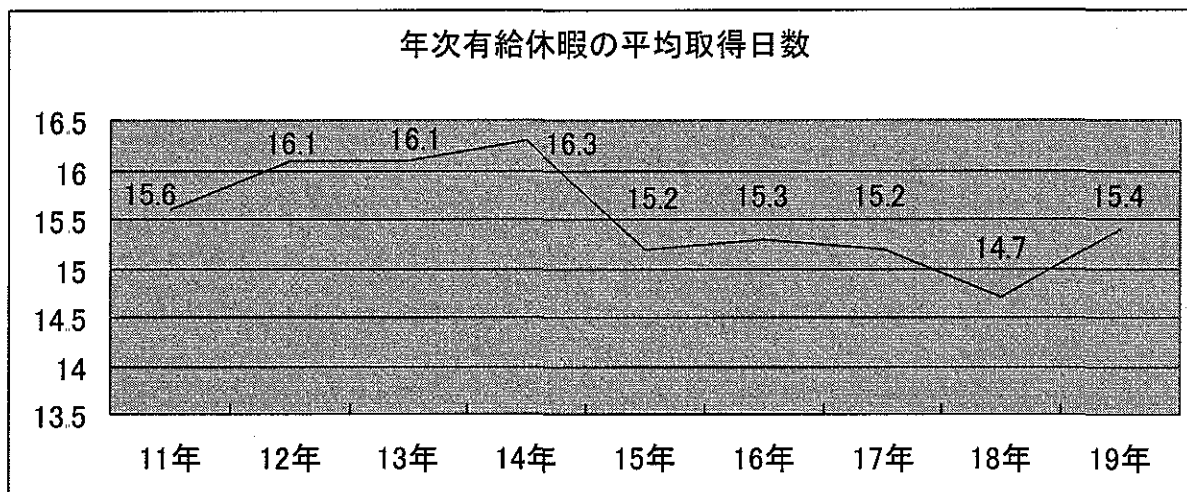
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に40時間（1日8時間）と定められています。（職務内容によっては、割り振りが異なる場合があります。）

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、取得をしています。



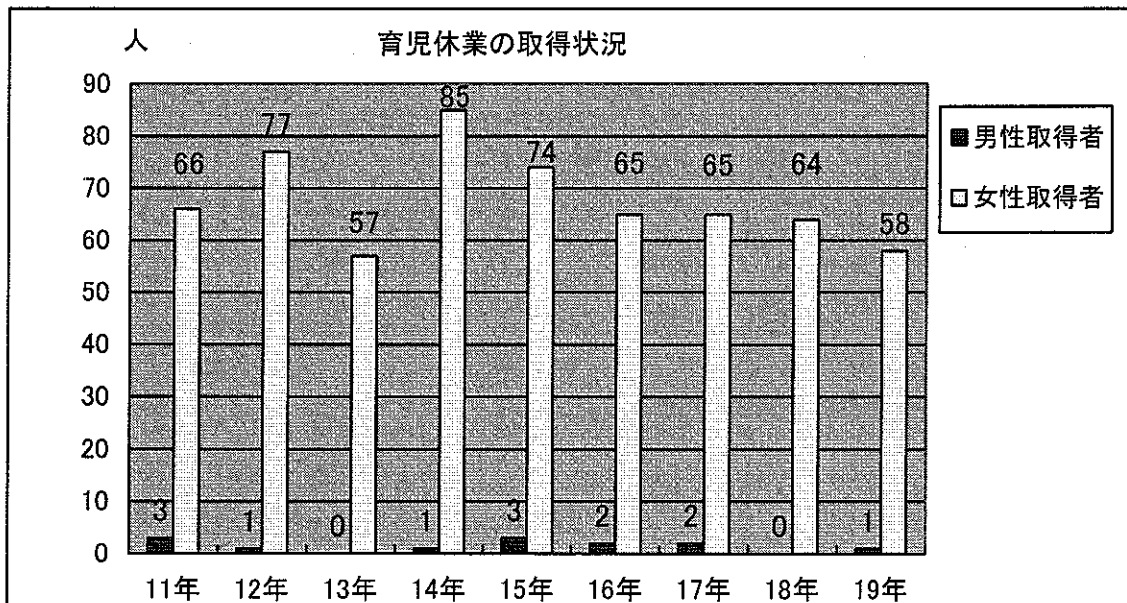
3 特別休暇等

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に、病気休暇、介護休暇という制度もあります。

4 育児休暇

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

区的一般職員の給与は、23区が共同で設置した特別区人事委員会が、毎年、民間従業員の給与実態を調査し、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19年度の職員給与は、民間給与とほぼ均衡しているため、給与改定を見送りました。しかし、勤勉手当については、0.05月分引上げる旨の勧告により、給与条例の改定が行われました。(公民較差 0.07月分)

2 区職員の給与（平成19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 (E)	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)		(D)+(E)=(F)	(F)-(C)
一般職員 人件費	3,775	15,883,746	16,232,385	4,262,884	11,969,501	32,116,131	27,853,247	4,975,689	37,091,820	32,828,936
1人あたり		4,208	4,300	1,129	3,171	8,508	7,378	1,318	9,826	8,696

※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738万円です。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870万円、また退職手当も含めると1人あたり約983万円となります。

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19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19年度実績）

職層別にみると一般主事が約510万円、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19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	期末勤勉手当	その他手当	合計
管理職	部長級	32	6,211,891	1,055,878	139,443	3,747,909	1,975,078	13,130,199
	統括課長級	17	5,769,113	955,507	167,965	3,287,020	1,538,424	11,718,029
	課長級	55	5,373,188	881,295	165,441	2,902,212	1,576,003	10,898,139
	管理職小計	104	5,697,831	947,525	157,809	3,227,194	1,693,353	11,723,711
係長級	総括係長級	187	5,276,446	719,770	107,624	2,511,973	863,359	9,479,172
	係長	295	4,998,467	683,114	109,898	2,303,723	843,684	8,938,886
	係内主査	288	4,679,230	639,576	105,121	2,146,020	763,892	8,333,839
	係長級小計	770	4,945,676	675,609	107,536	2,294,921	818,470	8,842,212
	主任主事	1,460	4,389,443	594,810	60,190	1,977,821	497,731	7,519,995
一般主事	2級職	595	3,114,907	420,432	31,520	1,343,632	399,827	5,310,318
	1級職	106	2,202,476	295,002	3,392	869,789	313,439	3,684,098
	一般主事小計	701	2,977,306	401,515	27,271	1,272,141	386,812	5,065,044
	技能・業務系主事	759	4,027,170	554,167	118,024	1,786,592	554,670	7,040,623
	総計	3,794	4,205,117	577,117	77,989	1,908,100	586,799	7,355,122

※職員数は12か月の平均職員数。

※国保会計職員を含み、教諭を含まない。

(2) 職種別年間平均給与額、人件費（平成19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19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	1,575	7,723,493	1,359,605	9,083,098
福祉系	1,034	6,900,247	1,261,941	8,162,188
一般技術系	258	7,863,916	1,382,998	9,246,914
医療技術系	168	7,338,434	1,302,357	8,640,791
技能・業務系	759	7,040,623	1,255,999	8,296,622
合計	3,794	7,355,122	1,311,330	8,666,452

※職員数は12か月の平均職員数。

※国保会計職員を含み、教諭を含まない。

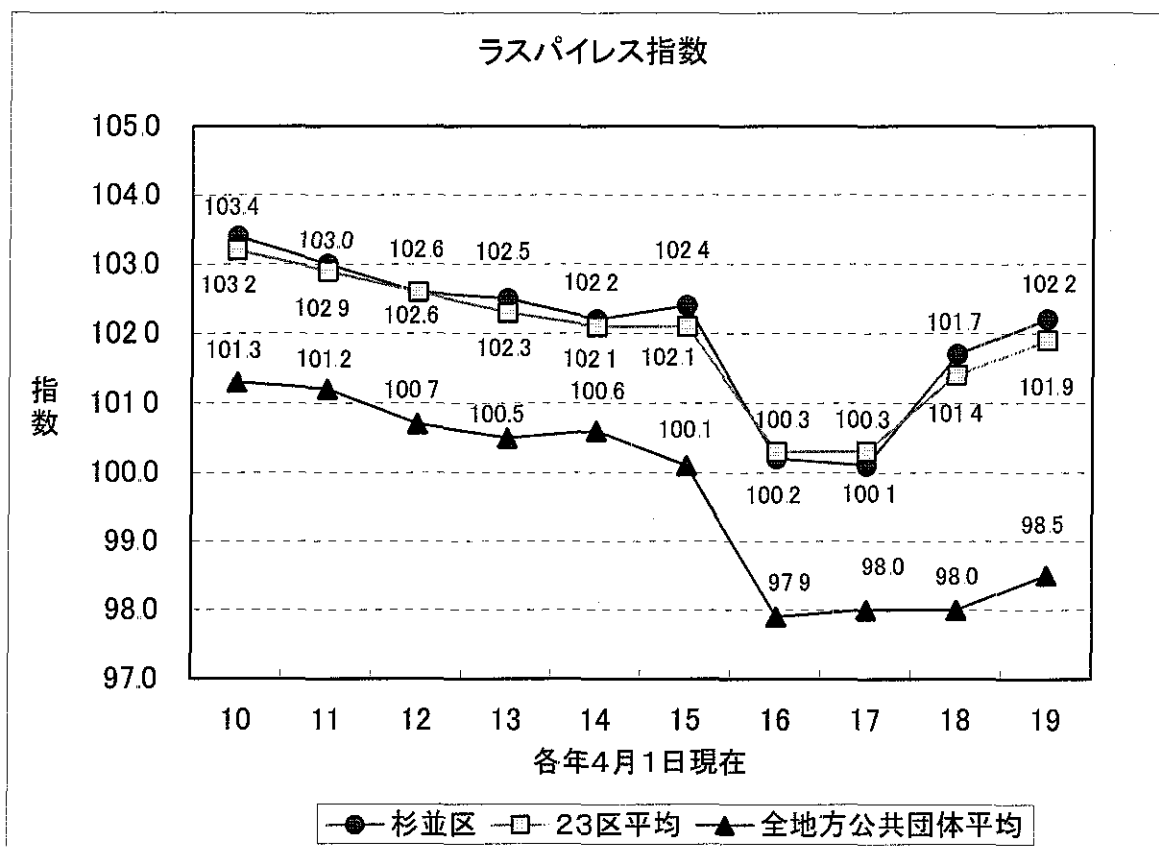
4 ラスパイレス指数

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

平成19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、101.3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。



	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	19.4.1
杉並区	103.4	103.0	102.6	102.5	102.2	102.4	100.2	100.1	101.7	102.2
23区平均	103.2	102.9	102.6	102.3	102.1	102.1	100.3	100.3	101.4	101.9
全地方公共団体平均	101.3	101.2	100.7	100.5	100.6	100.1	97.9	98.0	98.0	98.5

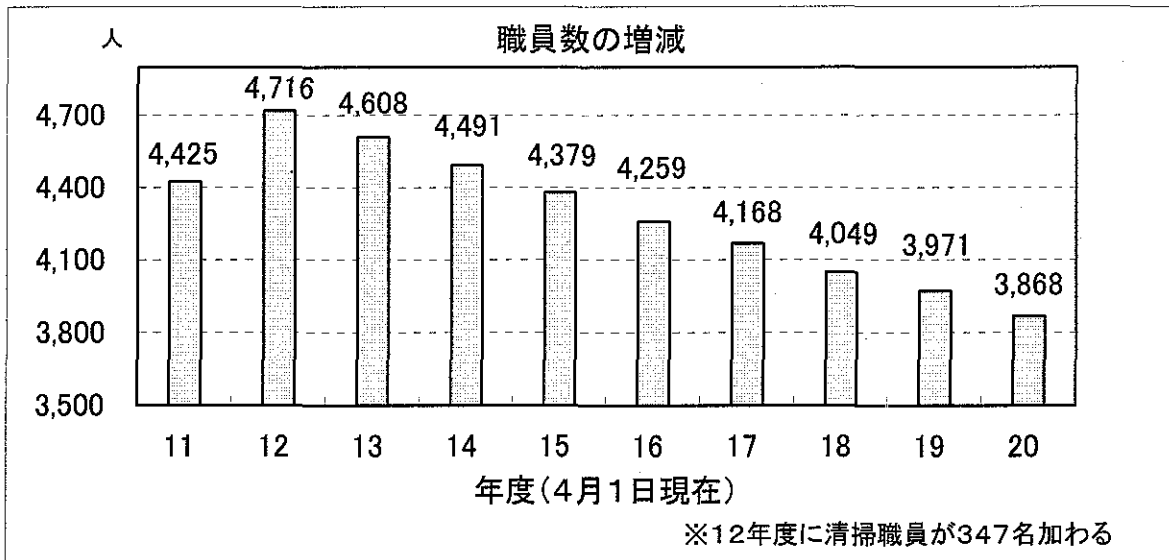
5 人件費の抑制

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。

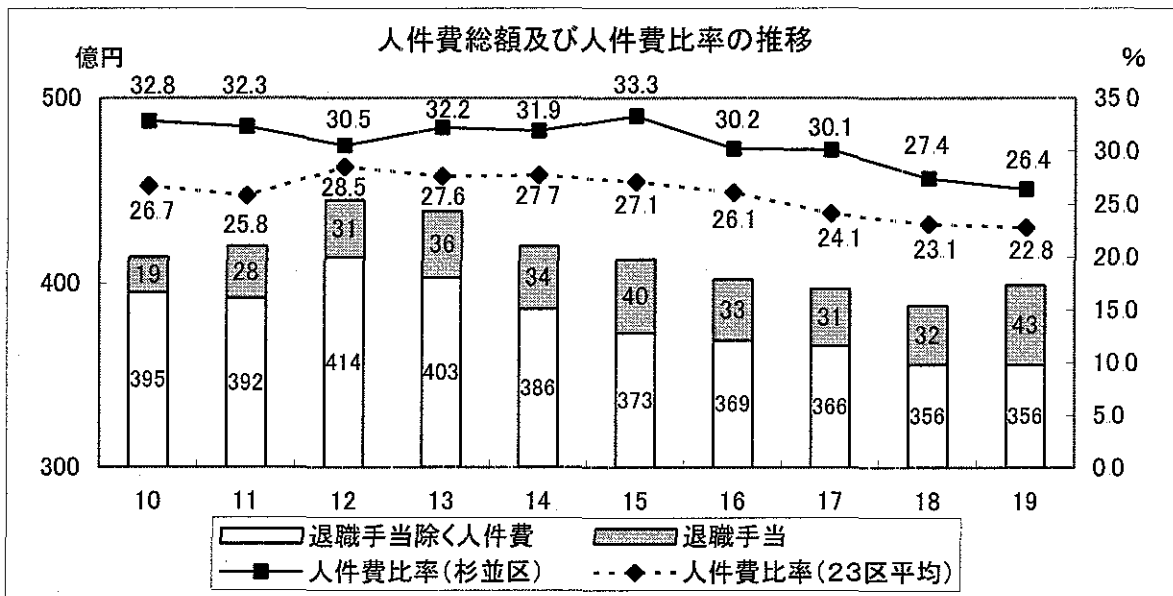
職員定数の削減などにより職員数が減っても、退職手当の増加により人件費が伸びる結果になることもあります。また、人件費総額が減っても区全体の歳出総額が減ると、人件費比率が上昇することもあります。

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

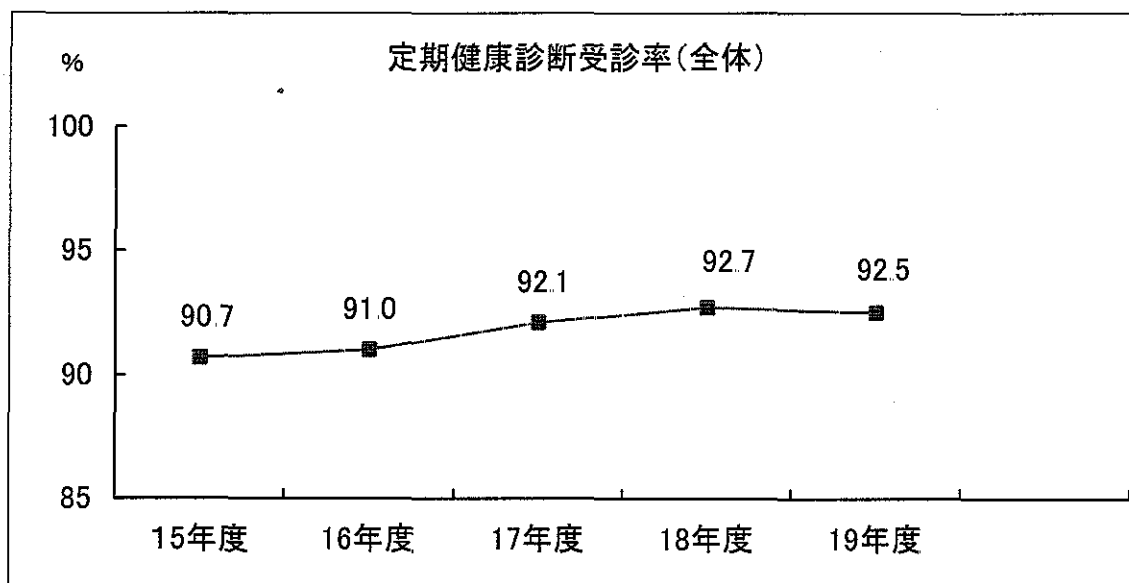
1 所属別定期健康診断受診状況

区職員の定期健康診断の過去5年間の実績を示したものです。
近年の健康志向に伴い受診率は向上し、高水準で定着しています。

所属別定期健康診断受診率について(5年間)

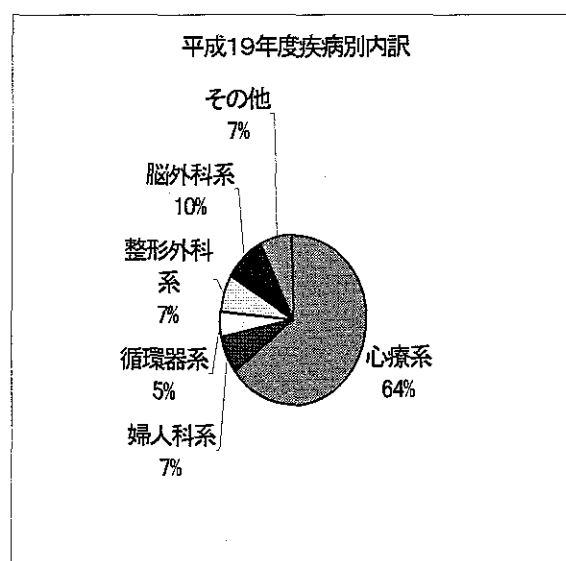
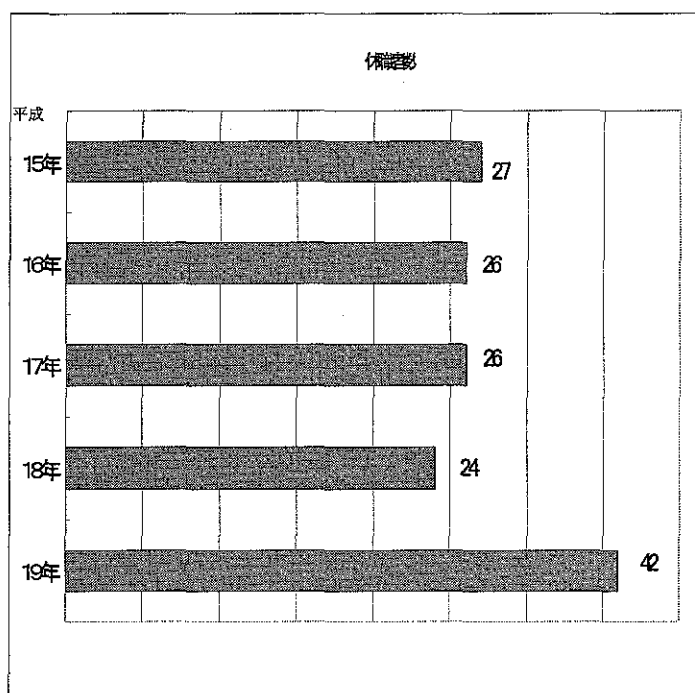
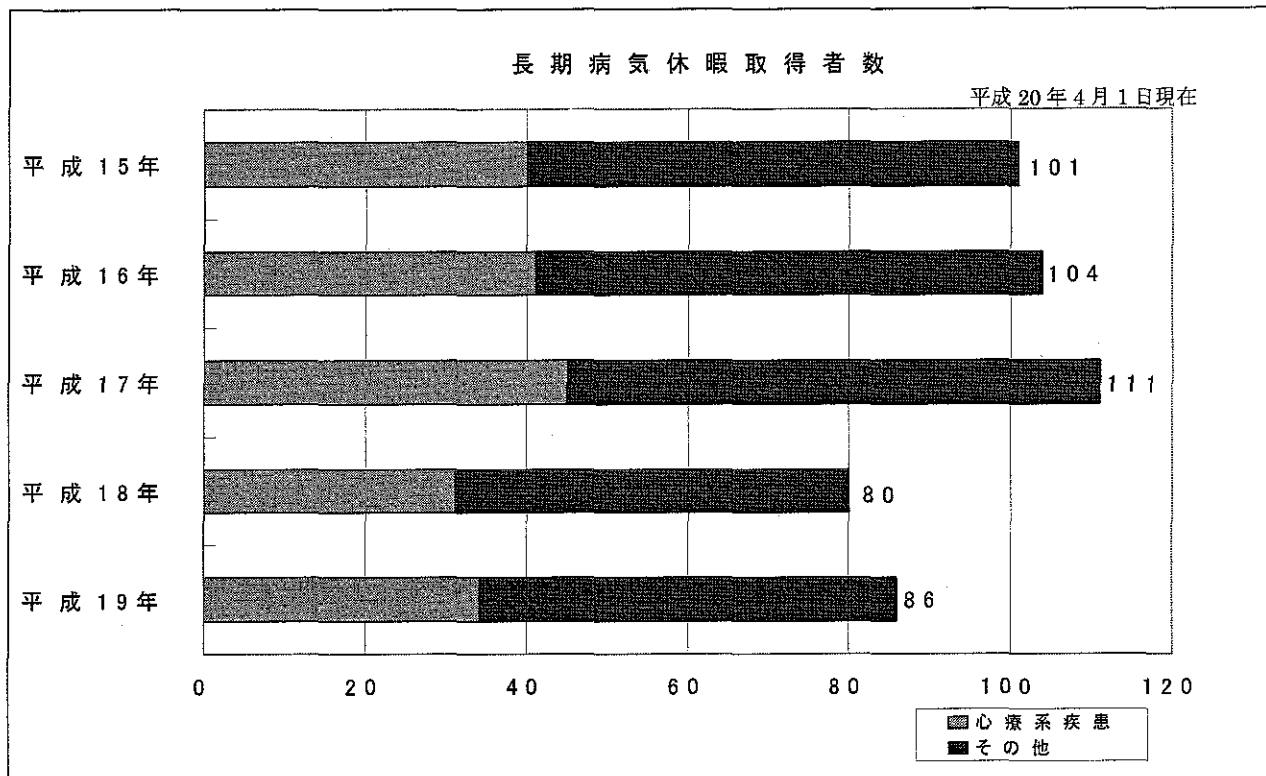
平成20年3月31日現在

部 名	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
政策経営部	90.2%	92.0%	94.1%	90.9%	94.0%
区長室	89.8%	92.9%	80.4%	87.9%	91.8%
危機管理室	78.9%	85.0%	82.6%	100.0%	95.8%
区民生活部	90.0%	92.3%	89.8%	92.1%	91.1%
保健福祉部	92.1%	93.2%	92.9%	93.5%	92.9%
都市整備部	90.1%	91.9%	91.8%	90.9%	90.5%
環境清掃部	93.4%	90.9%	90.8%	93.2%	98.7%
清掃派遣	91.3%	98.3%	97.1%	97.5%	98.1%
教育委員会 事務局	87.3%	85.8%	87.8%	84.8%	91.0%
行政委員会	88.5%	95.0%	96.4%	96.6%	100.0%
学校	82.6%	77.8%	91.5%	90.3%	87.4%



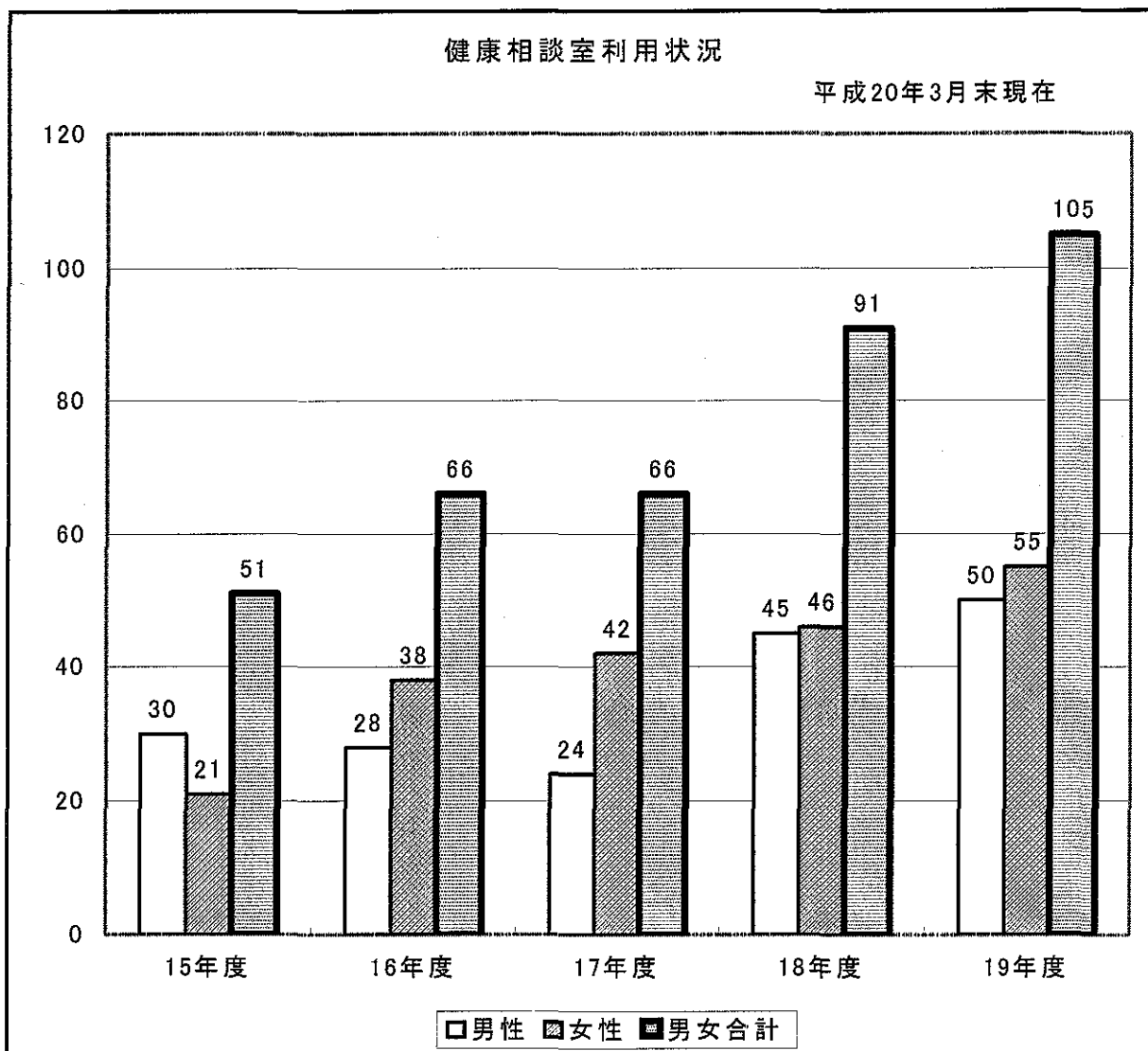
2 長期病気休暇取得者数、休職者数

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18年度から職場復帰訓練制度の開始により、相談件数は増加しています。また、平成19年度は、ストレス診断を実施し産業医の指示による面接を実施するなど、相談体制の充実を図っています。



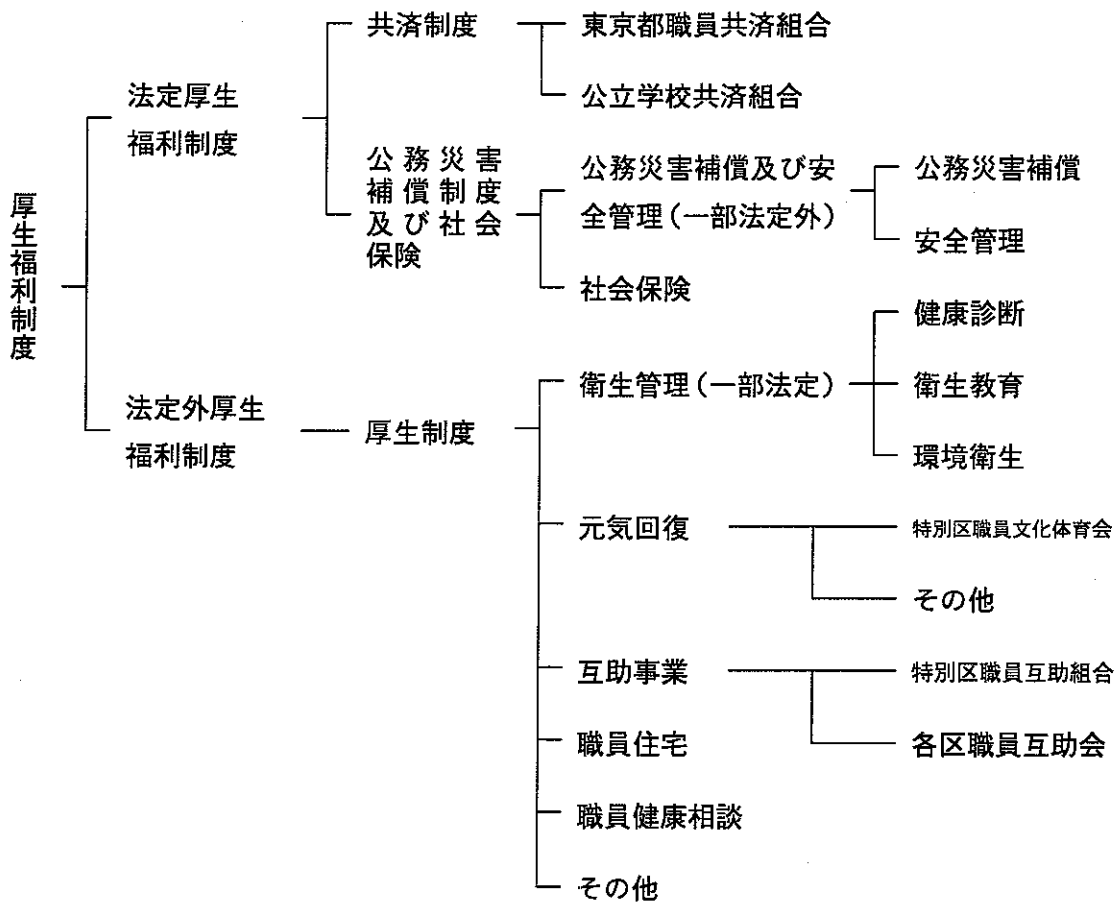
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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19年度の区からの助成交付金は60,087,645円で、会費と交付金の比率は1:1でした。会員数(平成19年4月1日現在)は、4,231人で年々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、「スケールメリットを最大限に生かした事業」として、各種保険事業、相談事業などを実施しています。

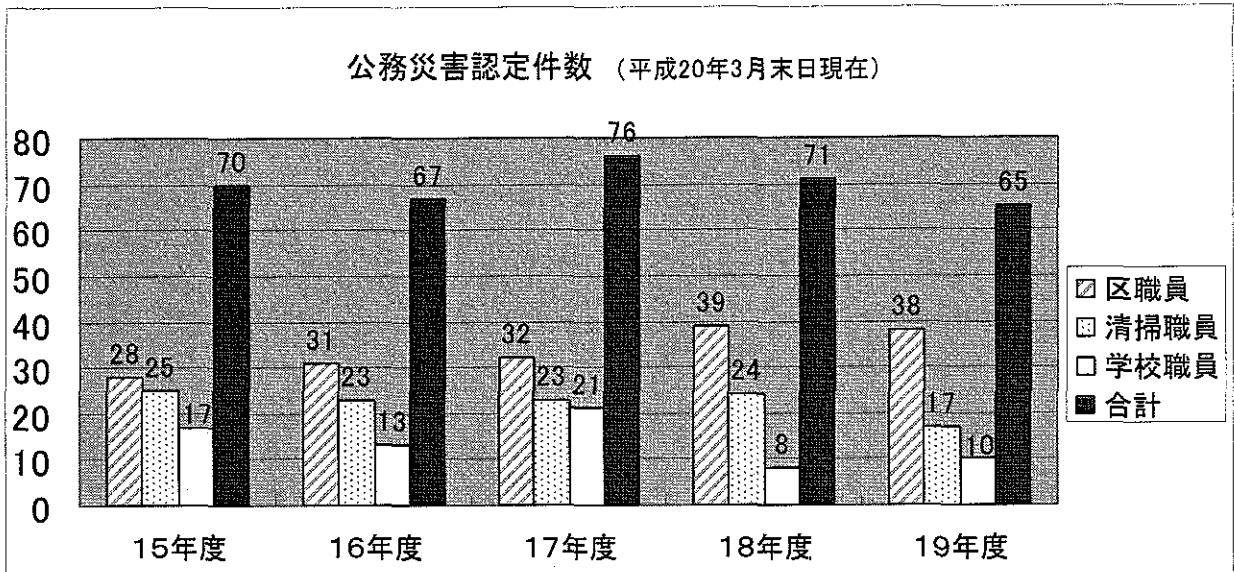
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約7万人が加入し、組合費(給料月額 $1.7/1,000$)により運営されています。

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。



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

職員住宅は、主に独身寮で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
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）	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
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20年4月1日現在]

第7 職員の能力開発と勤務評定

「杉並区の職員は杉並区で育てる」ことを基本に、区独自の人材育成を推進するために、能力開発体系を整備し、キャリア開発・職場内研修支援・民間との共同開発による職場外研修・派遣研修などをすすめています。

1 研修受講回数および受講者数

○杉並区職員の平成15年度から19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15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
杉並区研修 への参加	200回	180回	195回	207回	233回
	4,809名	6,747名	3,953名	2,818名	4,077名
特別区研修 への参加	209回	210回	198回	197回	66回
	673名	657名	711名	642名	102名
特別区等が 行う清掃研 修への参加	44回	42回	50回	29回	30回
	98名	86名	119名	82名	50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	10回	8回	6回	6回
	97名	89名	85名	67名	53名
合 計	461回	442回	451回	439回	335回
	5,677名	7,579名	4,868名	3,609名	4,282名

* 特別区研修は職層研修への不参加により、平成19年度から受講者数が減少しています。

* 杉並区研修は、特別区研修の職層研修への不参加により、独自の職層研修を実施したことと、実務基礎研修の文書研修の実施により、受講者数が増加しています。

2 勤務評定と自己申告

(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ヤ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ています。

(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としています。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。

Ⅲ 特別区人事委員会の業務状況の報告

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

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

平成19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19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"> 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、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
	土木造園（土木）				
	土木造園（造園）				
	建築				
	機械				
	電気				
I 類	福祉	無	22歳以上 30歳未満	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	
	衛生監視（衛生）	有		食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
	衛生監視（化学）				
	保健師	無		22歳以上 40歳未満	
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"> 身体障害者手帳の交付を受けている人 特別区の区域内に住所を有する人 自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 通常の勤務時間に対応できる人 活字印刷文による出題に対応できる人 	
経験者2級	事務	有	28歳以上 32歳未満	従民事間歴等4年以上の業務	当該職種に関する業務に従事 活字印刷文による出題に対応できる人
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建築				
経験者3級	事務	有	32歳以上 37歳未満	従民事間歴等8年以上の業務	当該職種に関する業務に従事 活字印刷文による出題に対応できる人
	土木造園（土木）				
	建築				
	機械				
	電気				

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23日	6月12日	8月9日
第1次試験 (筆記)	5月6日	9月16日	10月14日
第1次試験 合格発表	6月15日	10月22日	11月5日
第2次試験 (面接)	6月25日～7月18日	10月29日、30日	11月14日、29日
最終合格発表	8月3日	11月15日	12月13日

ウ 実施状況

単位：人、%

採用区分	職種 (試験区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数				
		19年度	18年度	比較 増△減	19年度	18年度	比較 増△減	19年度	18年度	比較 増△減		
I 類	事務	7,518	7,789	△3.5	5,847	5,972	△2.1	964	758	27.2		
	土木造園 (土木)	423	383	10.4	315	266	18.4	121	138	△12.3		
	土木造園 (造園)	91	-	皆増	82	-	皆増	19	-	皆増		
	建築	196	183	7.1	146	153	△4.6	81	75	8		
	機械	66	88	△25.0	49	68	△27.9	18	18	0		
	電気	72	111	△35.1	55	69	△20.3	14	20	△30.0		
	福祉	280	213	31.5	216	153	41.2	22	5	340		
	衛生監視 (衛生)	207	158	31	164	111	47.7	67	38	76.3		
	衛生監視 (化学)	102	146	△30.1	68	97	△29.9	11	16	△31.3		
	保健師	485	440	10.2	413	373	10.7	110	69	59.4		
小計	9,440	9,511	0.7	7,355	7,262	1.3	1,427	1,137	25.5			
III 類	事務	1,852	1,472	25.8	1,415	1,081	30.9	288	252	14.3		
	小計	1,852	1,472	25.8	1,415	1,081	30.9	288	252	14.3		
経験者	2 級職	事務	1,214	-	皆増	638	-	皆増	192	-	皆増	
		土木造園 (土木)	79	-	皆増	48	-	皆増	24	-	皆増	
		建築	43	-	皆増	19	-	皆増	12	-	皆増	
	小計	1,336	-	皆増	705	-	皆増	228	-	皆増		
	3 級職	I) (主任主事)	事務	1,781	-	皆増	1,084	-	皆増	51	-	皆増
			土木造園 (土木)	199	-	皆増	137	-	皆増	10	-	皆増
			建築	115	-	皆増	84	-	皆増	38	-	皆増
			機械	36	-	皆増	28	-	皆増	8	-	皆増
			電気	48	-	皆増	29	-	皆増	9	-	皆増
			小計	2,179	-	皆増	1,362	-	皆増	116	-	皆増
3 級職	II) (主任主事II)	事務	-	-	-	-	-	-	-	-		
		土木造園 (土木)	-	-	-	-	-	-	-	-		
		建築	-	-	-	-	-	-	-	-		
		機械	-	-	-	-	-	-	-	-		
		電気	-	-	-	-	-	-	-	-		
小計	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
合計		14,807	10,983	34.8	10,837	8,343	29.9	2,059	1,389	48.2		

(2) 採用選考等

平成19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）	3 人
計	3 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
係長職	0 人
総括係長	0 人
課長級	0 人
統括課長	0 人
部長級	0 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20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20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 東京二十三区清掃一部事務組合の合計)

(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	18,677	768	4.1	568	74.0	203	35.7	94	16.5
	技術I	789	97	12.3	60	61.9	14	23.3	10	16.7
	技術II	494	56	11.3	32	57.1	14	43.8	10	31.3
	技術III	1,394	34	2.4	27	79.4	8	29.6	4	14.8
	技術計	2,677	187	7.0	119	63.6	36	30.3	24	20.2
	計	21,354	955	4.5	687	71.9	239	34.8	118	17.2
II 類	事務	1,005	199	19.8	163	81.9	124	76.1	57	35.0
	技術	211	40	19.0	33	82.5	8	24.2	8	24.2

	計	1,216	239	19.7	196	82.0	132	67.3	65	33.2
	合計	22,570	1,194	5.3	883	74.0	371	42.0	183	20.7

(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20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、%)

区分	職種	職務	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	
			A	B	B/A	C	C/B	d	d/C	
業務系	業務	一般業務	70	12	17.1	8	66.7	2	25.0	
技能系 (異種職務従事者)	技能Ⅰ	自動車運転	2	1	50.0	1	100.0	1	100.0	
		ボイラー技士	2	2	100.0	2	100.0	1	50.0	
		介護指導	87	44	50.6	38	86.4	28	73.7	
	技能Ⅱ	電話交換	10	6	60.0	6	100.0	4	66.7	
		警備	9	3	33.3	3	100.0	3	100.0	
		作業Ⅰ	31	11	35.5	10	90.9	7	70.0	
	技能Ⅲ	調理	8	7	87.5	7	100.0	5	71.4	
		用務	51	42	82.4	39	92.9	30	76.9	
		環境技能	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		作業Ⅱ	43	23	53.5	19	82.6	10	52.6	
	技能Ⅳ	家庭奉仕	15	10	66.7	6	60.0	3	50.0	
	技能系計			259	149	57.5	131	87.9	92	70.2
	合計			329	161	48.9	139	86.3	94	67.6

(注) 1 技能Ⅴ及び技能Ⅵは有資格者なし

2 特別区競馬組合の「厩務」は、技能Ⅲ(作業Ⅱ)として集計

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19年10月16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 職員給与と民間給与がほぼ均衡しているため、Ⅰ類の初任給を除き、月例給与の改定を見送り
〔公民較差は38円、0.01%〕
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.05月分)
- ③ 地域手当の支給割合を、現行から1.5%引き上げ14.5%とし、給料月額を同率程度引下げ
〔初任給付近は引下げを緩和〕
- ④ 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等
- ⑤ 職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るための人事制度の整備
 - ・ 平成19年1月以降、新たな評価制度の運用が開始
⇒給与処遇への反映に加え、適材適所の任用管理、職員の主体的な能力開発と有機的連携を図り、機能の充実が必要
 - ・ 高度・複雑化する行政ニーズへの対応、人材供給構造の多様化に目を向け、採用チャネル拡大の検討
 - ・ 昇任選考制度について、昇任を職員の重要なキャリアアップの節目として捉え人材育成の観点から昇任への意識付け等を積極的に展開すべき
 - ・ 管理職選考の改正は、中堅職員への対応も必要、チャレンジしやすく、適切な能力実証が図れる仕組みについて引き続き検討
 - ・ 人材育成計画は総合的な人事・給与制度の重要な柱であり、さらなる充実に努めるべき

(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19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940民間事業所を实地調査(調査完了724事業所)

イ 職員給与等実態調査の内容(平成19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
64,890人	30,053人	434,562円	44.7歳

ウ 公民比較の結果

	民間従業員	職員	差
月例給 平均給与	434,600円	434,562円	較差 38円 (0.01%)
特別給 年間支給月数	4.52月分	4.45月分	0.07月分

(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 地域手当の支給割合の改定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に伴い、本年は、1.5%引き上げ 14.5%とし、給料月額を同率程度引下げ（初任給付近は引下げを緩和）

イ 行政職給料表（一）の初任給

区 分	給料月額	現 行
I類（大学卒程度）	181,200円（+2,000円）	179,200円
III類（高校卒程度）	143,000円（据置き）	143,000円

* III類は、地域手当算入後の水準で、民間と均衡

ウ 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間における特別給の支給状況、人事院勧告や他の地方公共団体の動向を勘案し、年間の支給月数を0.05月分引上げ（現行4.45月分→4.5月分）
- ・ 増加分は、勤勉手当に割り振る

（参考1）改定による平均年間給与の増加額（行政職給料表（一）適用職員）

改定前	改定後	差
約7,204千円	約7,226千円	約22千円（0.3%）

（参考2）モデルケースによる試算

○ケース1 ⇒係員（1級29号給）、年齢25歳、
扶養手当：無し、住居手当：有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
215,090円	215,774円	684円	3,501千円	3,523千円	22千円

○ケース2 ⇒係長（4級61号給）、年齢40歳、
扶養手当：配偶者、子2人（教育加算無し）、住居手当：有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
453,455円	453,632円	177円	7,531千円	7,558千円	27千円

○ケース3 ⇒課長（6級69号給）、年齢45歳、
扶養手当：配偶者、子2人（教育加算無し）、住居手当：有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
632,740円	633,592円	852円	10,543千円	10,583千円	40千円

○ケース4 ⇒部長（8級57号給）、年齢50歳、
扶養手当：配偶者、子2人（内教育加算1人）、住居手当：有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
748,808円	749,872円	1,064円	12,591千円	12,638千円	47千円

エ 実施時期

- ・ 改正条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施

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等から、平成 20 年 1 月から 14.5%とする。

イ 給与カーブのフラット化

- ・ 本年は、国や民間賃金の状況を踏まえ、I 類の初任給の引上げ等を行う。
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を考慮しながら、中高年齢層職員と若年層との世代間配分の是正に取り組む。

④ その他

ア 教育職員の給与制度

- ・ 区費負担の小学校教育職員及び区が設置する中等教育学校の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、改定することが適当

イ 住居手当

- ・ 特別区においても、国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、検討が必要

(3) 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

① 職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るための人事制度の整備

ア 能力・業績及び職責に基づく人事管理の推進

- ・ 平成 19 年 1 月以降、新たな評価制度の運用が開始、評価結果は、給与処遇への反映が図られる。評価制度は、適材適所の任用管理や職員の主体的な能力開発と有機的な連携を図り、機能の充実が必要

イ 人材供給構造の多様化に対応した有為な人材の確保と活用

- ・ 高度・複雑化する行政ニーズへの対応、職員構成の適正維持、組織活力向上のため、拡大した採用チャネルの活用が有効、さらに拡大の検討を推進。採用試験では意欲と能力の高い人材を確保
- ・ 仕事の魅力や公務のやりがい、特別区の先進的で特色ある施策の周知等アピール度の高い P R 活動をさらに充実

ウ 組織を支える人材の育成と活用

- ・ 昇任選考制度について、昇任を職員の重要なキャリアアップの節目として捉え人材育成の観点から昇任への意識付け等を積極的に展開すべき
- ・ 管理職選考の改正は、中堅職員への対応も必要、チャレンジしやすく、適切な能力実証が図れる仕組みについて引き続き検討
- ・ 管理職に相応しい給与処遇や管理職の魅力アップへの取り組みが必要

エ 人材育成に関する取り組み

- ・ 人材育成には、職層ごとに必要とされる役割、能力を示し、目標を明らかにすることが必要。人材育成計画は総合的な人事・給与制度の重要な柱となる計画であり、任命権者は、さらなる充実に努めるべき

② 職員が安心して職務に専念でき、質の高い行政サービスの提供を図るための勤務環境の整備

ア ライフスタイルの変化、ワーク・ライフ・バランス

- ・ 公務能率や組織業績の向上に寄与するワーク・ライフ・バランスの考え方を踏まえた取り組みが

必要

イ 超過勤務の縮減等

- ・ 管理職員の勤務時間管理、上限時間数の設定等具体的な取組みが進行。大幅な改善に至らず、さらに計画的かつ効率的な業務管理と勤務時間管理が必要

ウ 心の健康(メンタルヘルスの推進)

- ・ 相談体制や産業医等とのネットワークの構築を進め、心の疾病の予防と円滑な職場復帰に努める必要

③ 区民に信頼される職員としての意識改革の推進

ア 公務員倫理

- ・ 特別区職員による不祥事は依然として絶えない。職員一人ひとりが公務員の自覚を新たにして職務に精励すべき。任命権者は意識啓発、研修等の充実に努めるべき

④ 人事委員会の機能強化と変化への対応

ア 人事委員会の果たしてきた役割

- ・ 本委員会は、23 特別区連合方式で設置。共通して準拠し得る人事行政の基準設定と各区の自主的人事運営の必要性に配慮。安定性と継続性を持ち、時代の変化にも的確に対応

イ 機能強化への社会的要請、今後の展望

- ・ 本委員会は、効率的な運営を図りつつ、さらに機能強化と充実に努め、特別区の専門的な人事行政機関としての使命を果たしていく所存

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成19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	19年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
1	1	1	0	

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成19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	19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2008

平成20年12月発行

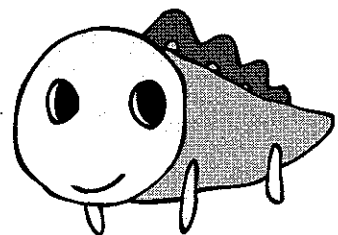
編集・発行 杉並区政策経営部職員課

〒166-8570杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL (03) 3312-2111(代)

登録印刷物番号

20-0082



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。