

杉並区職員白書

2010

平成22年12月

杉 並 区

職員白書2010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、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。

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、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	31
4	その他の厚生制度	32
第7	職員の人材育成と勤務評定	
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) 改正育児・介護休業法に伴う制度の見直し（22年度）

配偶者の状況に関わらず育児休業できるようにする等、育児休業を取得しやすい制度に改めました。また、短期の介護休暇制度の導入や子の看護休暇制度の拡充、育児のための超過勤務免除・制限の規定を設けました。

(2) 新任職員への支援制度の実施（22年度）

新任職員が安心して職場で力を発揮できるよう、職場での新任職員の育成の中心的な役割を担う「新任職員育成担当者」と、職場外から先輩職員として、自らの経験などをもとに新任職員を支援していく「新任職員サポーター」を配置しました。

(3) 再任用制度の本則実施（22年度）

定年退職した職員のこれまでの知識・経験を有効に活用させるため、再任用制度の本則実施を行いました。

(4) 勤務時間等の見直し（21年度）

民間準拠を基本として、1週間の正規の勤務時間を「40時間」から「38時間45分」に、1日の正規の勤務時間を「8時間」から「7時間45分」に改めました。また、休憩時間を「45分」から「1時間」に改め、休憩時間を廃止しました。

(5) 病気休暇及び病気休職に係る制度の見直し（21年度）

国や他団体との制度均衡を図るため、病気休暇に係る給与の減額を免除する日数を、1回について引き続く180日から90日の限度に改めました。また、病気休職に係る給与の支給期間を、病気休職期間が満2年から満1年に達するまでに改めました。

(6) 管理職員の勤勉手当一律拋出の実施（21年度）

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、21年6月支給の勤勉手当から、管理職員の勤勉手当の一律拋出を実施しました。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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ています。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 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。

(17) 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。

(18) 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、杉並区でも職員を採用しています。

2 私のチャレンジプランの導入

課、係を単位として、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 職員の人材育成

(1) 第2期杉並区人材育成計画の策定（21年度）

杉並区が、将来に向け自立した「地方政府」として責任を持って公務を果たしていくには、環境の変化を受けた新たな課題に対応する必要があります。そのため人材育成の戦略を再構築し、平成13年度に策定した人材育成計画を改訂しました。今回の改訂では、小さくとも力強い組織を支える人材を育成するために、これからの3年間で重点的に取り組む内容を明らかにしています。

(2) すぎなみ公務心得三則の制定（20年度）

区の「基本方針」である「区民とつくる小さな区役所で五つ星のサービスを」のもと、公務の使命及び区役所のあるべき姿とそれを実現すべき杉並区職員の「行動指針」として「すぎなみ公務心得三則」を制定しました。

この内容は、今後の人材育成の原点です。

(3) 特別区共同研修からの自立（19年度）

「杉並区の職員は杉並区で育てる」ことを基本方針に、特別区職員研修所で行う共同研修についての参加を見直し、職層研修には参加しないこととし、専門研修等についても、職員育成上必要なものを選択し参加しています。

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（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。この計画を推進するために部会を設置し、勤務環境の整備に努めています。

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22年4月1日現在の職員数は、3,701人です。
 その他に再任用短時間勤務職員 268人が配置されている他、嘱託員やパートタイマー、臨時職員が勤務しています。

各部局配置職員一覧

平成22年4月1日現在

部署	課等	職員数				再任用短時間	部署	課等	職員数				再任用短時間
		男	女	計	再任用短時間				男	女	計	再任用短時間	
政策経営部	企画課	22	4	26	2	都市整備部	都市計画課	23	5	28	1		
	財政課	10	1	11	0		住宅課	7	7	14	0		
	情報システム課	34	4	38	0		まちづくり推進課	20	7	27	2		
	職員課	23	10	33	1		建築課	28	9	37	4		
	人材育成課	2	2	4	1		土木管理課	48	9	57	3		
	経理課	21	6	27	7		建設課	17	2	19	0		
	営繕課	33	8	41	2		交通対策課	19	4	23	0		
	計	145	35	180	13	みどり公園課(本庁)	20	11	31	0			
区長室	総務課	10	5	15	0	南公園緑地事務所	14	0	14	2			
	広報課	7	7	14	0	北公園緑地事務所	15	0	15	2			
	区政相談課	5	4	9	5	みどり公園課 小計	49	11	60	28			
	計	22	16	38	5	杉並土木事務所	33	3	36	2			
本庁舎	危機管理対策課	8	0	8	0	計	244	57	301	40			
	防災課	13	2	15	1	環境清掃部	環境課	13	3	16	2		
	計	21	2	23	1		環境都市推進課	4	4	8	1		
区民生活部	管理課	14	10	24	3		清掃管理課	11	9	20	2		
	区民課(本庁)	32	57	89	1		清掃事務所	127	2	129	6		
	区民課	47	52	99	2		方面支所	94	1	95	4		
	区民課 小計	79	109	188	3		杉並清掃事業所	30	0	30	0		
	地域課(本庁)	17	9	26	0		清掃事務所 小計	251	3	254	10		
	地域活動課	13	9	22	22	計	279	19	298	15			
	地域課 小計	20	18	38	22	会計管理室	10	9	19	0			
課税課	43	31	74	2	区長部局計	1313	1773	3086	189				
納税課	21	19	40	3	選挙管理委員会事務局	11	3	14	0				
文化・交流課	7	5	12	0	監査委員事務局	5	3	8	1				
産業振興課	7	8	15	1	区議会事務局	12	4	16	1				
	計	191	200	391	34	教育委員会事務局	庶務課	26	10	36	2		
保健福祉部	管理課	16	7	23	3		教育人事企画課	5	3	8	0		
	国保年金課	50	57	107	6		教育改革推進課	13	6	19	1		
	障害者施策課	17	13	30	5		学務課	8	13	21	0		
	子ども発達課	6	30	36	1		社会教育課(本庁)	10	10	20	0		
	障害者施策課 小計	23	43	66	6		社会教育課(支所)	6	4	10	0		
	障害者生活支援課(本庁)	8	9	17	1		社会教育スポーツ課小計	16	14	30	0		
	障害者生活支援課(支所)	19	25	44	3		科学館	7	1	8	0		
	子ども生活課	10	9	19	0		郷土博物館	5	1	6	2		
	子ども生活課	7	14	21	0		済美教育センター	6	12	18	1		
	障害者生活支援課 小計	44	57	101	4		計	86	60	146	6		
	高齢者施策課	14	18	32	0		図書館	中央図書館	19	16	35	4	
	福祉施設課(32)	0	4	4	3			地域図書館(6)	17	11	28	8	
	高齢者施策課 小計	14	22	36	3	計		36	27	63	12		
高齢者住宅支援課	7	28	35	0	学校	小学校(43)	127	125	252	36			
介護保険課	14	37	51	4		中学校(23)	24	22	46	18			
子育て支援課	8	30	38	5		幼稚園(4 教頭含)	1	17	18	0			
保育課(本庁)	16	20	36	2		養護学校(1)	3	4	7	2			
保育園(40)	15	739	754	33		健康学園(1)	7	8	15	0			
保育課 小計	31	779	810	35		計	162	176	338	56			
児童青少年課	17	15	32	0		教育委員会計	284	263	547	74			
児童館(41)	57	161	218	4	公民館	人事・厚生事務組合	2	2	4	0			
児童青少年課 小計	74	176	250	4		清掃一組	16	2	18	0			
杉並福祉事務所	31	20	51	1		後期高齢者医療広域連合	0	2	2	0			
高円寺事務所	24	25	49	1		障害者雇用支援事業団	0	2	2	1			
高井戸事務所	16	13	29	0		スポーツ振興財団	3	1	4	1			
杉並福祉事務所 小計	71	58	129	2		社会福祉協議会	0	0	0	1			
子供園(2)	0	14	14	0		計	21	9	30	3			
	計	352	1308	1660	72	職員数合計	1646	2055	3701	268			
杉並保健所	地域保健課	7	4	11	1		特別職等	5	0	5	0		
	健康推進課	6	9	15	1								
	生活衛生課	21	27	48	4								
	保健予防課	6	16	22	0								
	救急保健センター	3	20	23	0								
	高井戸保健センター	3	15	18	0								
	高円寺保健センター	1	19	20	0								
上井草保健センター	2	7	9	1									
和泉保健センター	0	10	10	2									
	計	49	127	176	9								

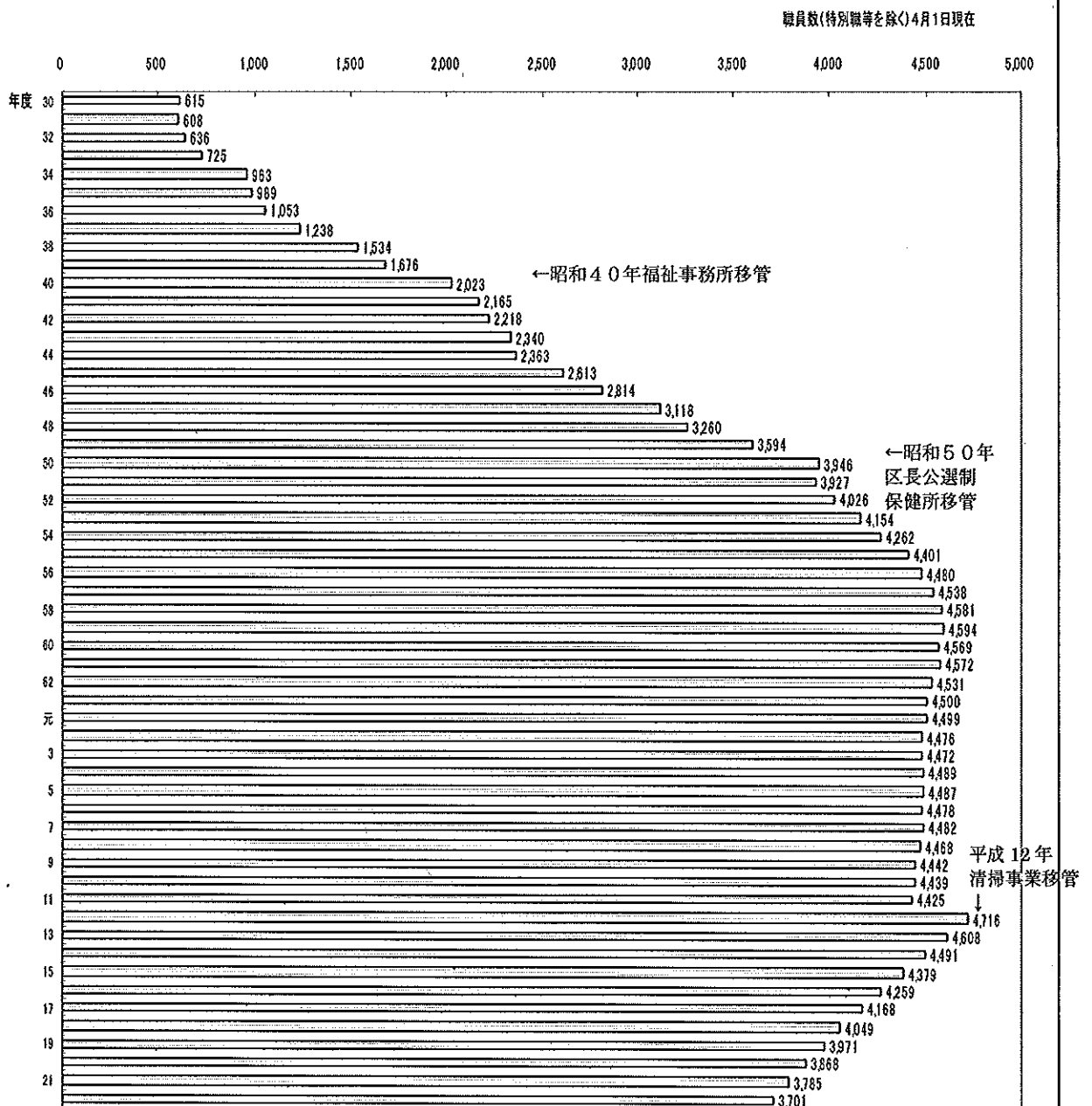
2 職員数の推移

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。

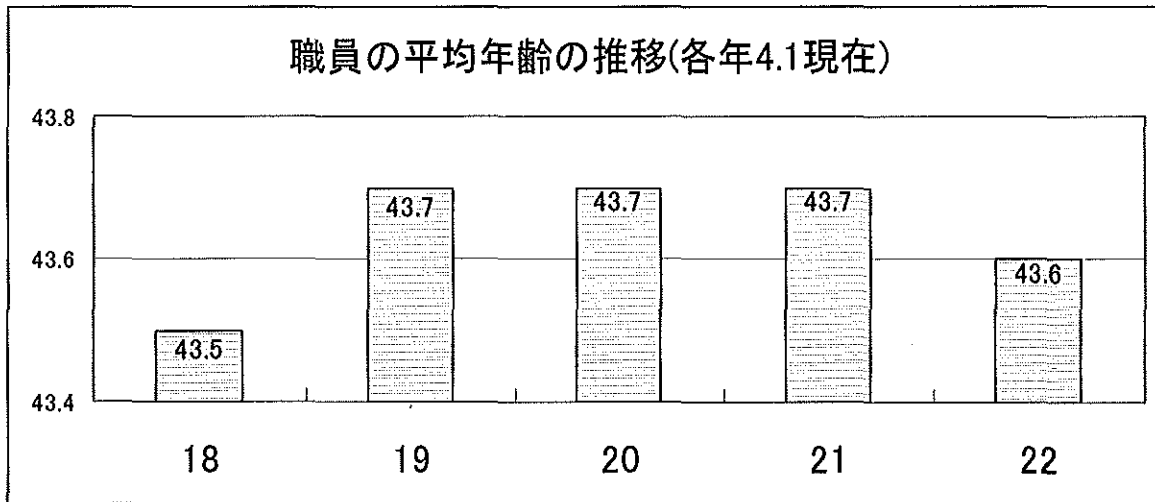
平成12年4月から平成22年4月までの10年間で1,015名の人員が削減されています。

杉並区職員数の推移

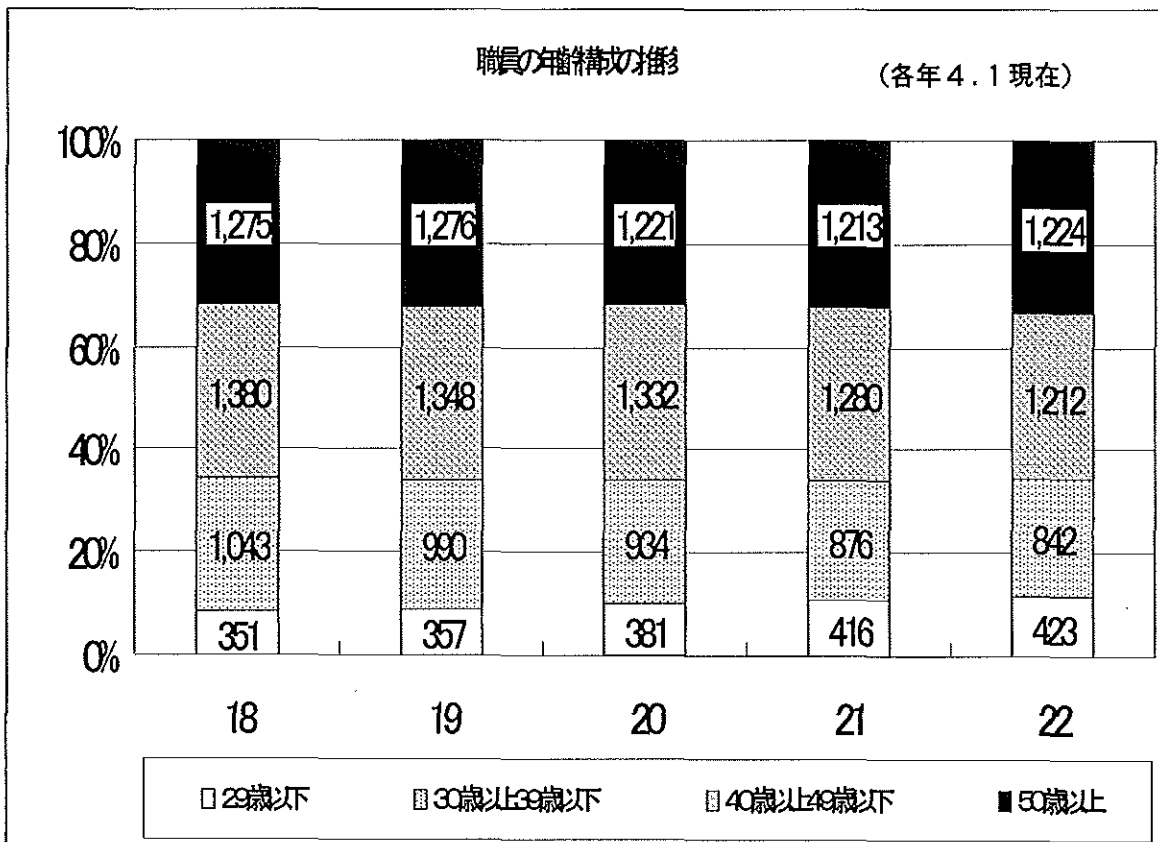


3 年齢別職員数

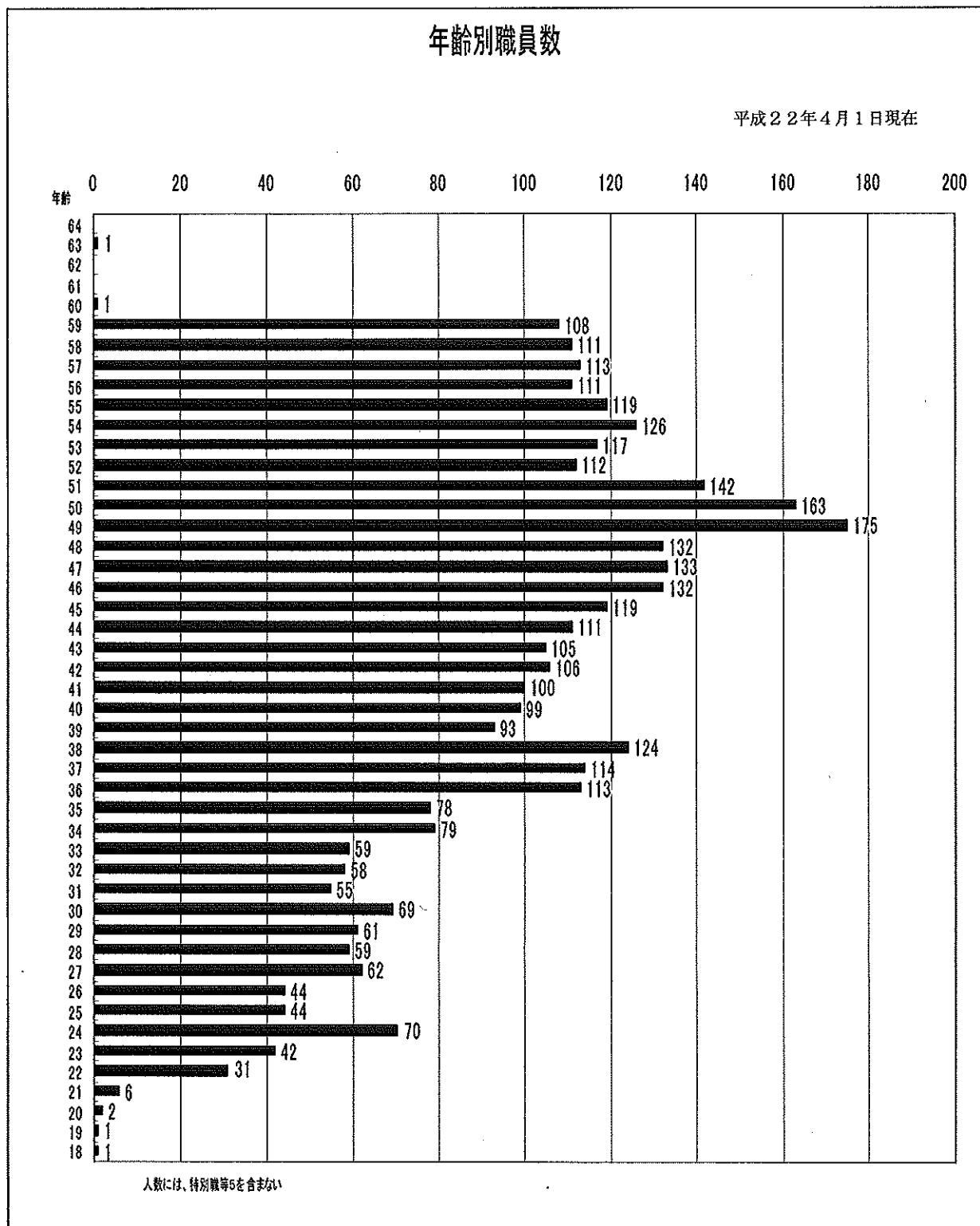
職員の平均年齢はこの5年、43～44歳で推移しています。
 年齢構成では40・50歳代の職員が6割以上を占めています。



※特別職等を除く。



- 年齢別に見ると 41 歳以上の職員は各歳 100 名を超えており、特に 49・50・51 歳の層は、140 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 197 名(5.32%)となっています。

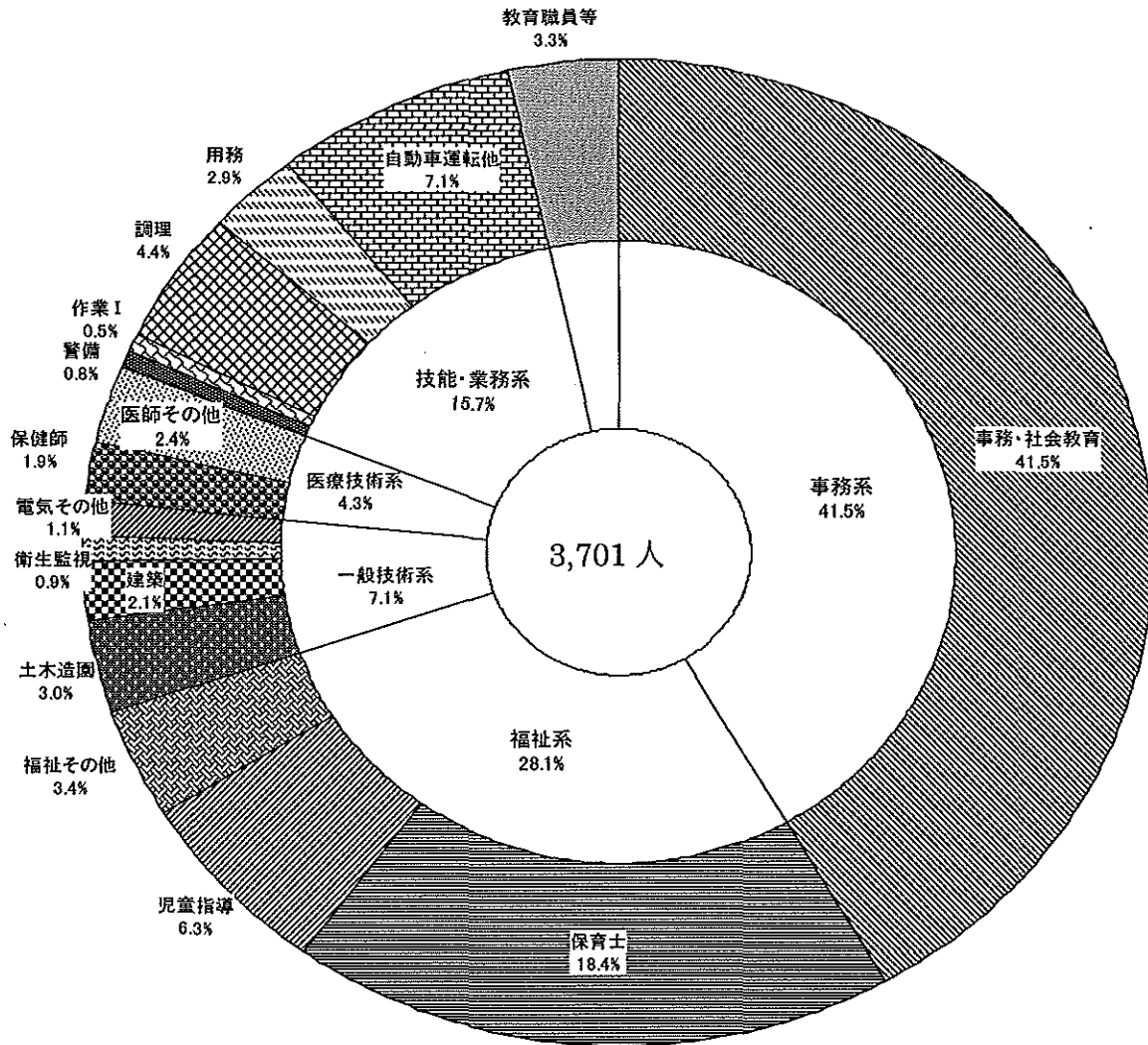


4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,701 人のうち、事務系が 1,537 人(41.5%)、福祉系が 1,041 人(28.1%)、技能・業務系が 580 人(15.7%)、一般技術系が 262 人(7.1%)、医療技術系が 158 人(4.3%)、教育職員等 123 人(3.3%) となっています。

職種別職員数

平成 22 年 4 月 1 日現在



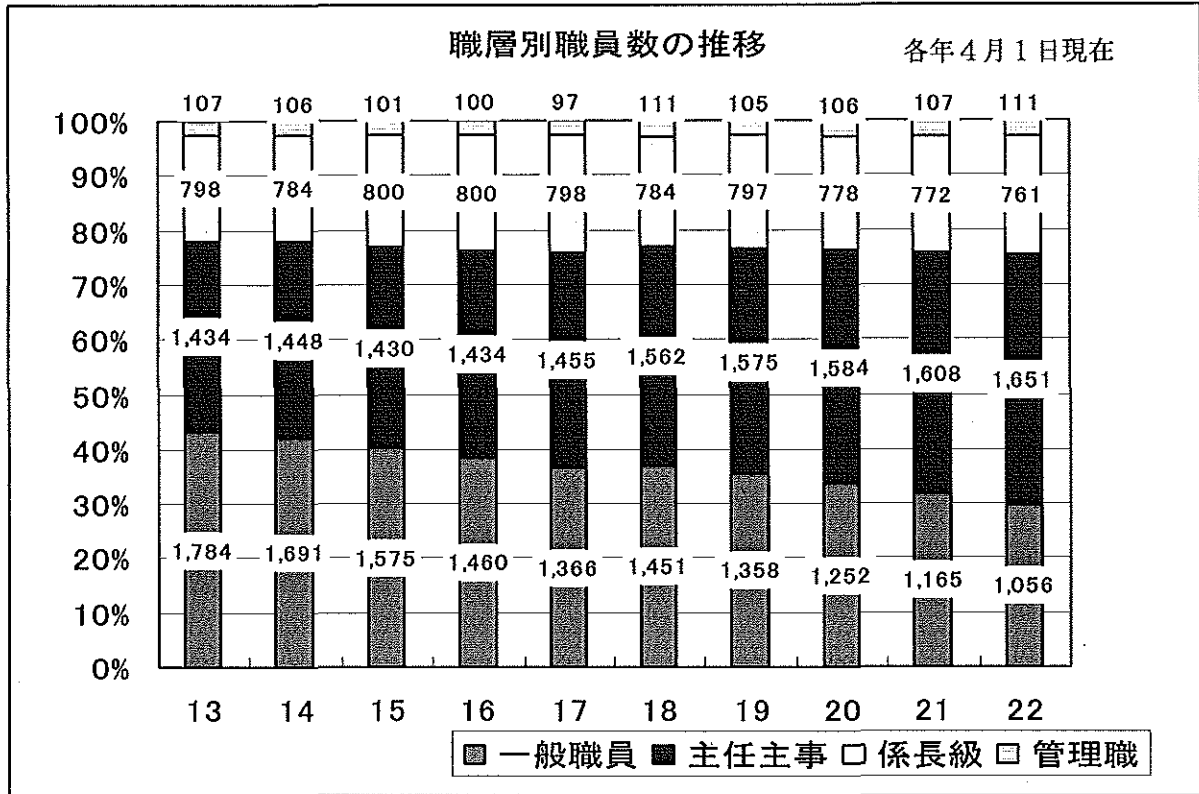
【ひとくちメモ -職員の区内居住率はどのくらい-】

職員全体では、約 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 71.8%、一般技術系で 76.6%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 40.7%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、主任主事以上の職員が約68%となっています。
 平成22年4月1日での職層別の割合は、管理職111人(3.0%)、係長級761人(20.6%)、主任主事1,651人(44.6%)、一般職員1,056人(28.5%)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 ー男女別では…ー】

平成22年4月1日現在で見ると、性別では、男性職員44.5%、女性職員55.5%となっています。

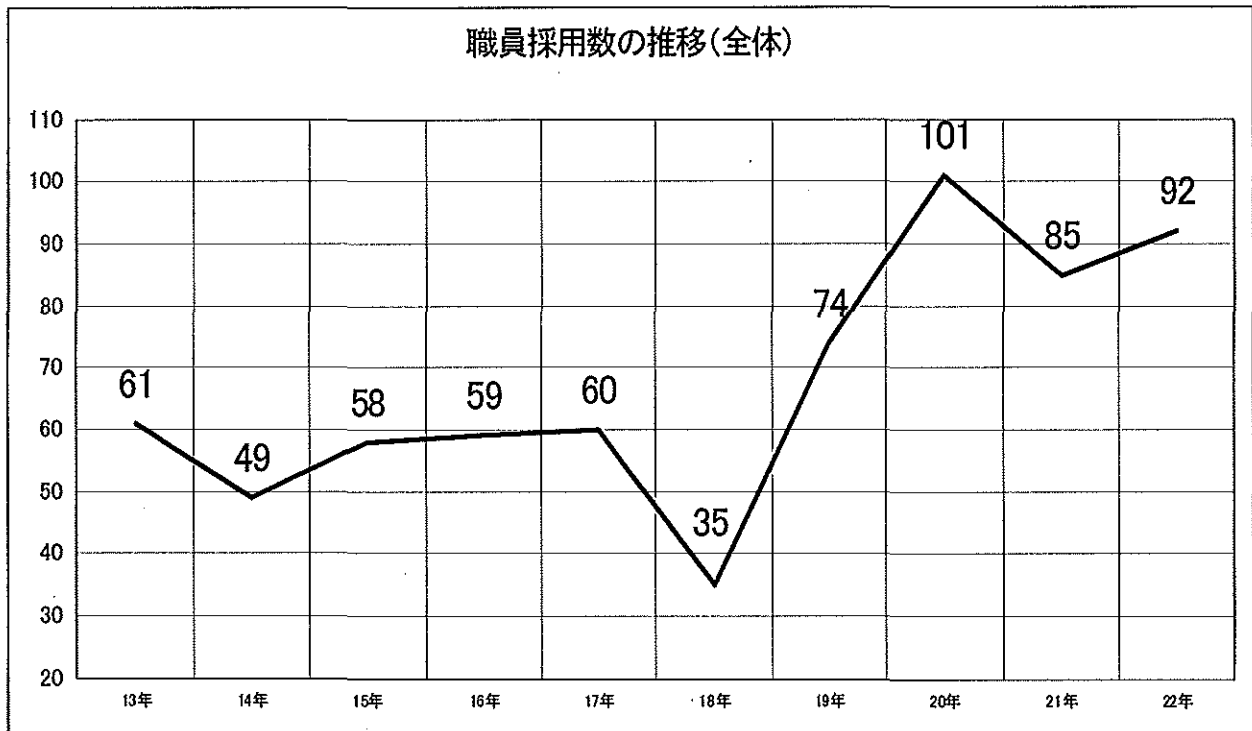
職種別で見ると、事務系では、男性職員が54.5%となり過半数を超えていますが、保育士を含んだ福祉系では女性職員が88.8%、医療技術系では89.1%と多くなっています。

職層別で見ると、女性職員の割合は一般職員57.6%、主任主事級66.7%、係長級34.7%、管理職15.7%となっています。

第2章 採用、昇任、処分、退職

1 採用

スマートすぎなみ計画(10年間で1,000人の人員削減)に基づき、職員採用数を抑制していますが、平成19年度から区独自の学校教員を採用しているため、職員採用数は増加しています。



新規採用職員の内訳

平成22年11月1日現在

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
事務系	1	12	17	24	21	20	20	23	28	25
福祉系	35	30	28	15	22	4	19	39	20	31
一般技術系	2	3	6	15	9	1	7	6	15	7
医療技術系	9	3	4	4	6	8	5	3	0	3
技能・業務系	13	1	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	1	0	3	1	2	2	2	1	0	0
区費学校教員	0	0	0	0	0	0	21	29	22	26
合計	61	49	58	59	60	35	74	101	85	92

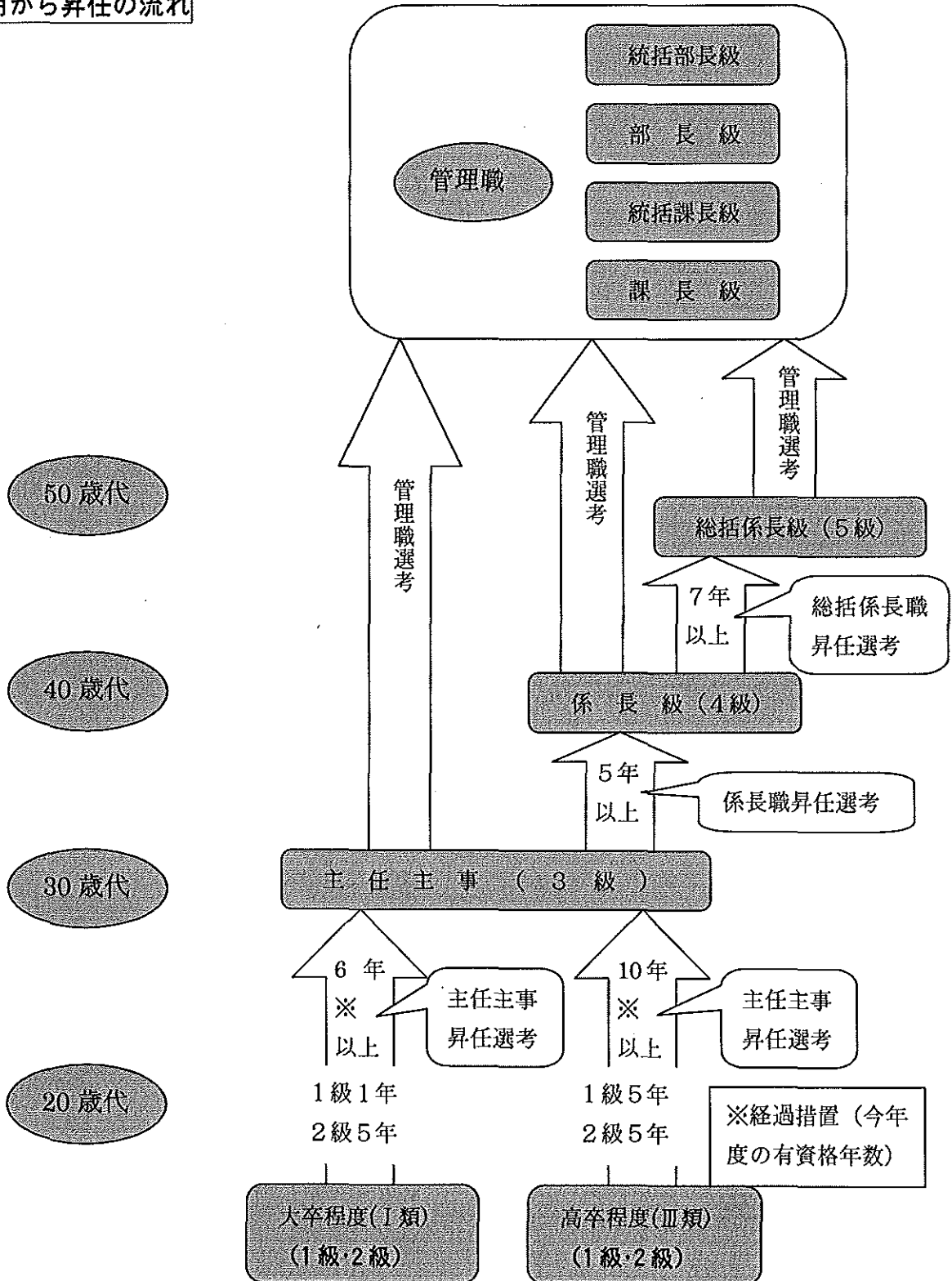
※各年度の新規採用職員(任期付採用職員、年度途中採用職員を含み、他区などからの転入は含まない)

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

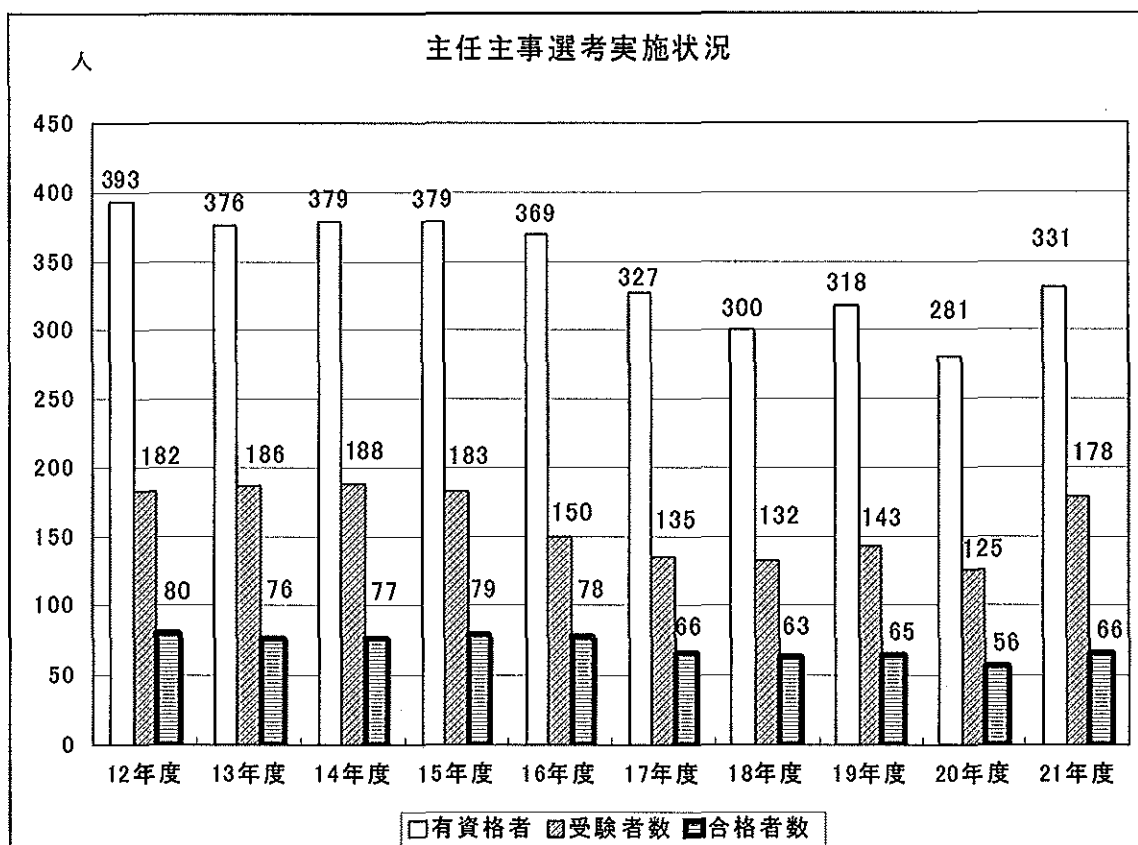
○ 選考対象者（有資格者） ※経過措置期間中のため、22年度対象者を記載。

〔短期〕 2級職5年以上、年齢50歳未満

〔長期A〕 2級職12年以上、年齢38歳以上56歳未満

〔長期B〕 2級職5年以上、年齢52歳以上

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



○ 平成21年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、32.2歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

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	21年度
平均年齢	33.4	33.4	33.1	32.8	32.7	33.7	33.2	33.6	33.3	32.2

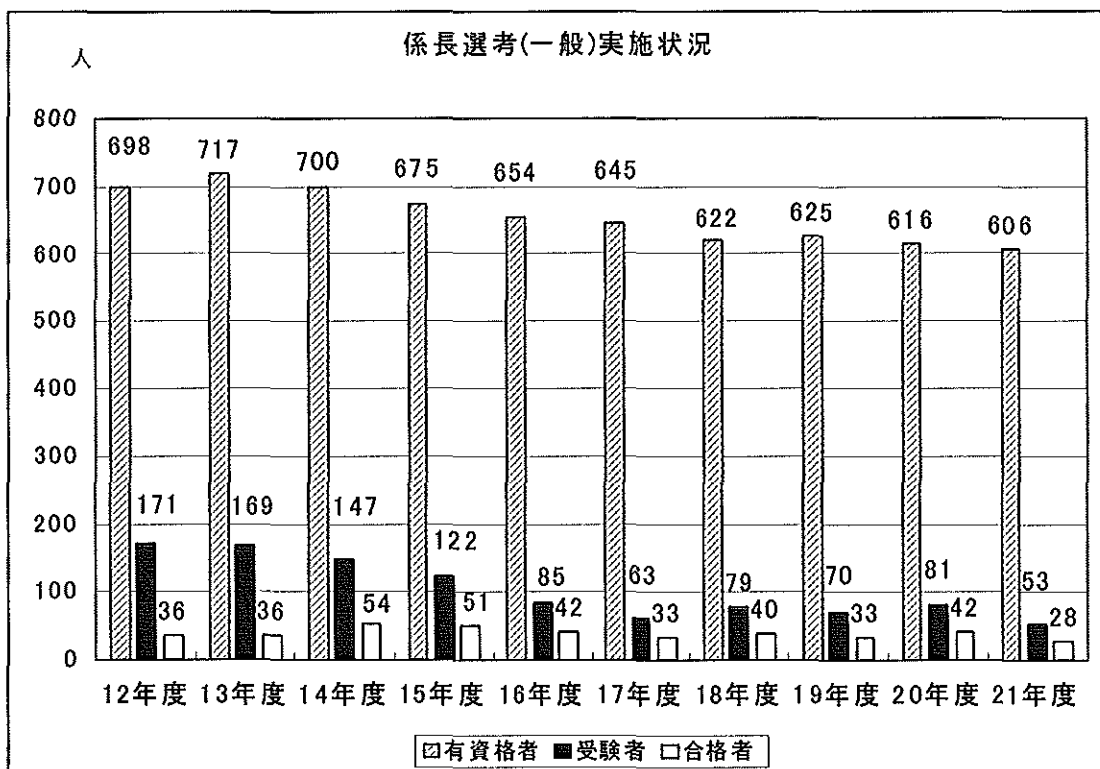
(2) 係長職昇任

○ 選考対象者（有資格者）

[一般] 主任主事5年以上、年齢50歳未満

[長期] 2級職15年以上うち主任主事7年以上、年齢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。



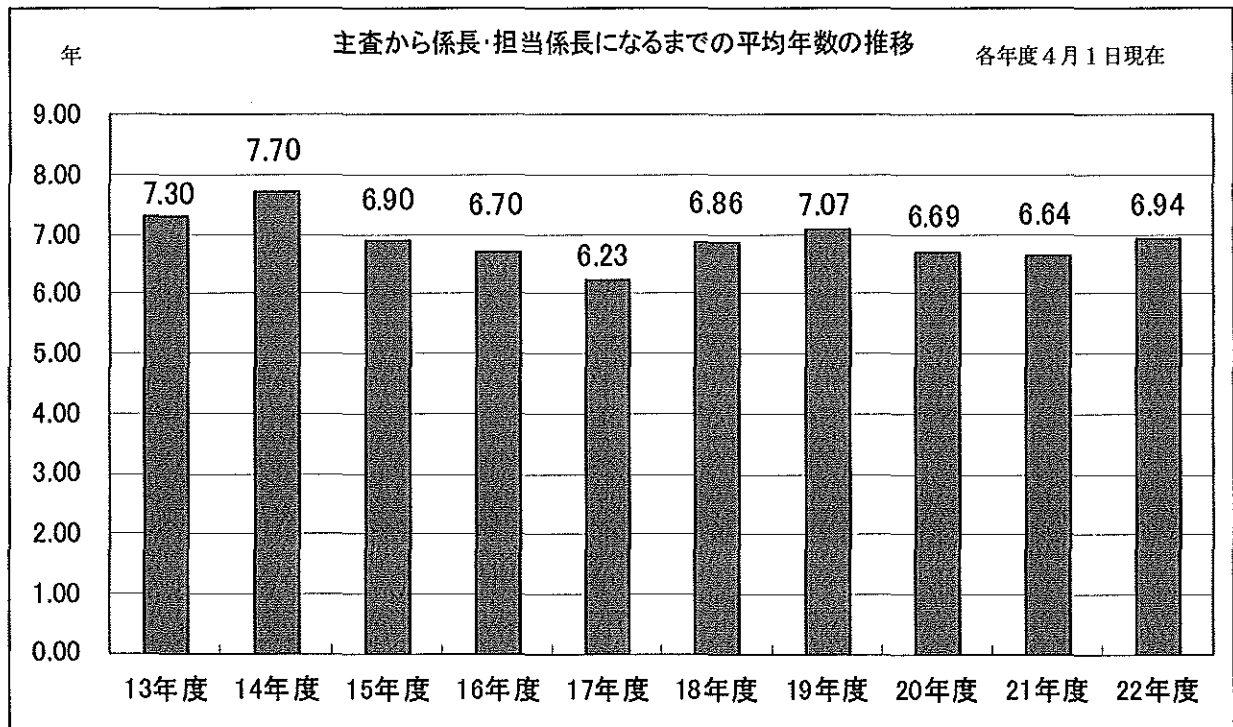
- 係長職昇任選考(一般)の合格者の平均年齢は、おおむね横ばい傾向にあります。平成21年度の平均年齢は、42.4歳となっています。

係長職昇任選考(一般)合格者の平均年齢

	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	21年度
平均年齢	40.5	40.3	41.0	41.2	40.5	40.9	42.1	42.9	41.5	42.4

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近年約7年程度と長期化しています。係長・担当係長への任用平均年齢もおおむね40歳代後半で推移しています。
- 総括係長職昇任者の平均年齢は49～51歳で推移しています。



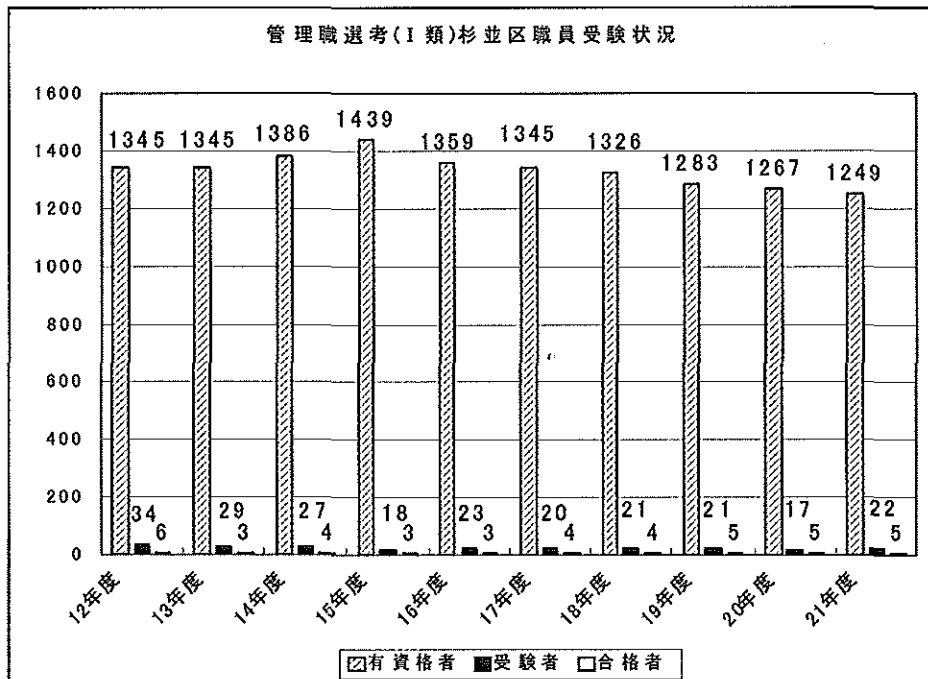
	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
係長・担当係長任用平均年齢	47.8	48.2	47.9	47.9	45.0	46.8	47.5	46.3	48.0	49.8

総括係長職昇任選考合格者数と昇任平均年齢

	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
総括係長昇任者数	20	22	26	26	24	27	27	34	28	30
平均年齢	48.2	50.6	50.7	51.3	51.3	49.1	49.2	51.2	51.4	49.7

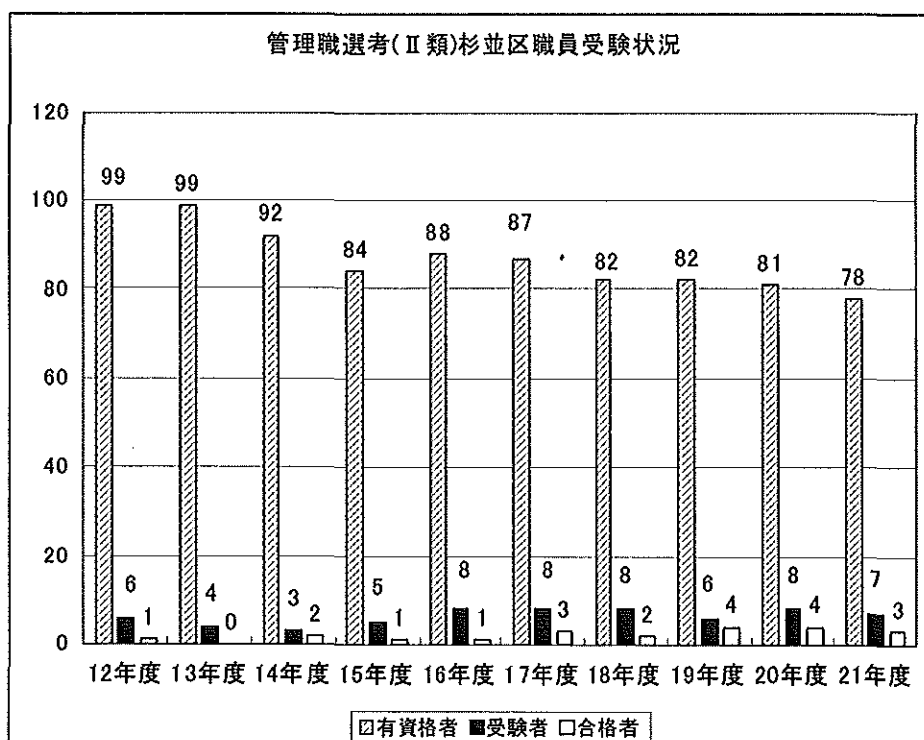
(4) 管理職選考

- 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、年齢55歳未満（全部受験・分割受験の場合）
 - [Ⅱ類] 総括係長1年以上、年齢47歳以上56歳未満



年度	合格者	内女性
12	6	1
13	3	0
14	4	0
15	3	0
16	3	1
17	4	0
18	4	1
19	5	1
20	5	1
21	5	1

※Ⅰ類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。



年度	合格者	内女性
12	1	0
13	0	0
14	2	0
15	1	1
16	1	0
17	3	0
18	2	0
19	4	0
20	4	0
21	3	0

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

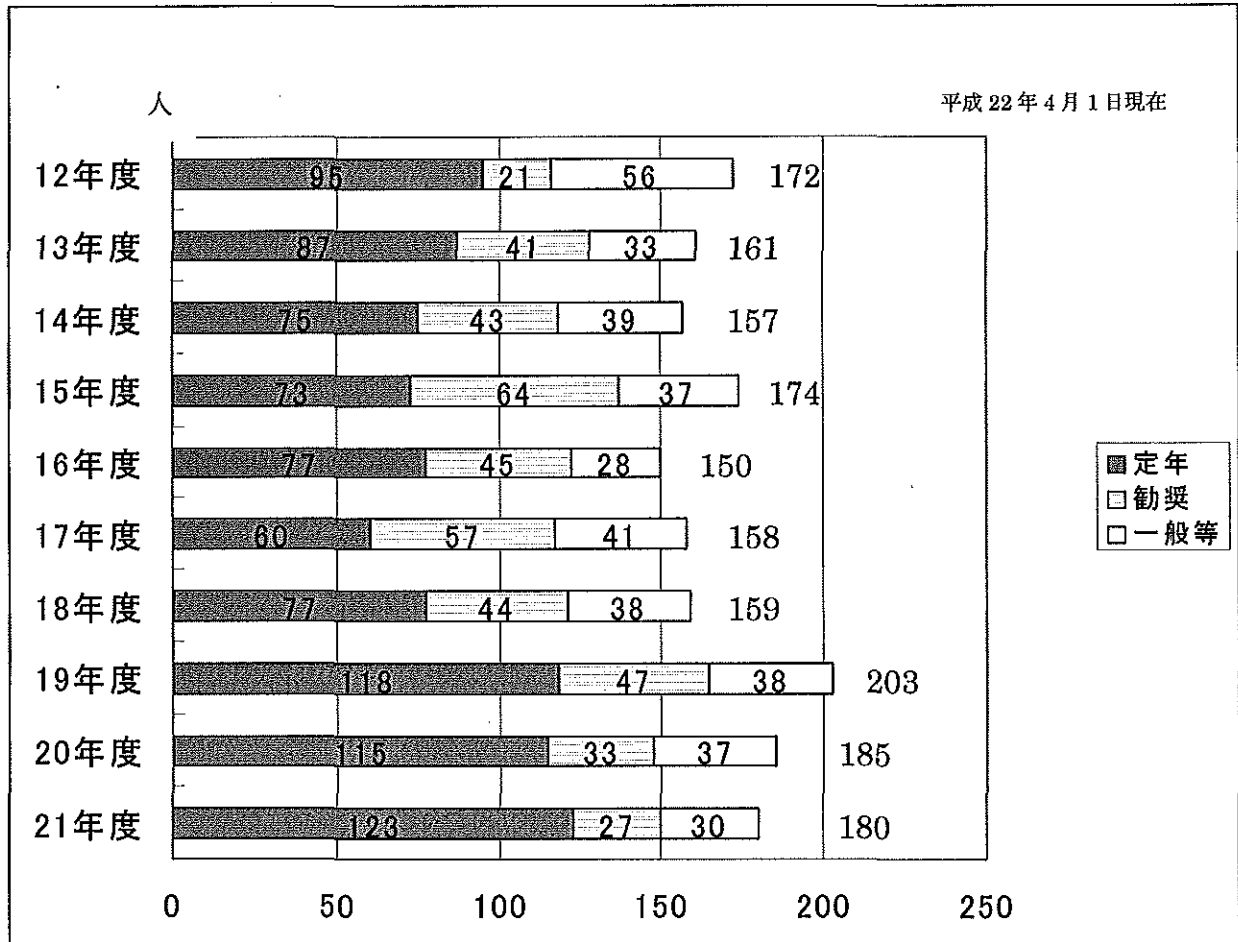
処分の内容	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
戒告					
減給	1名(通勤途上の交通事故)		4名(公務中の交通事故、痴漢、飲酒上の暴行2名)		
停職1か月未満		1名(私事欠勤)			
停職1か月以上3か月以下	1名(私事欠勤)	1名(私事欠勤)	2名(私事欠勤、戸籍の附票の写しの不正交付)	2名(無許可の兼業、公務中の交通事故)	1名(私事欠勤)
免職			1名(ひき逃げ)		
計	2名	2名	7名	2名	1名

4 退職

退職は、定年退職とその他の退職（定年前の勧奨退職と一般退職等）に分けられます。

今後、10年間の定年退職者の見込みは、約1,200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1,500人の退職が見込まれます。

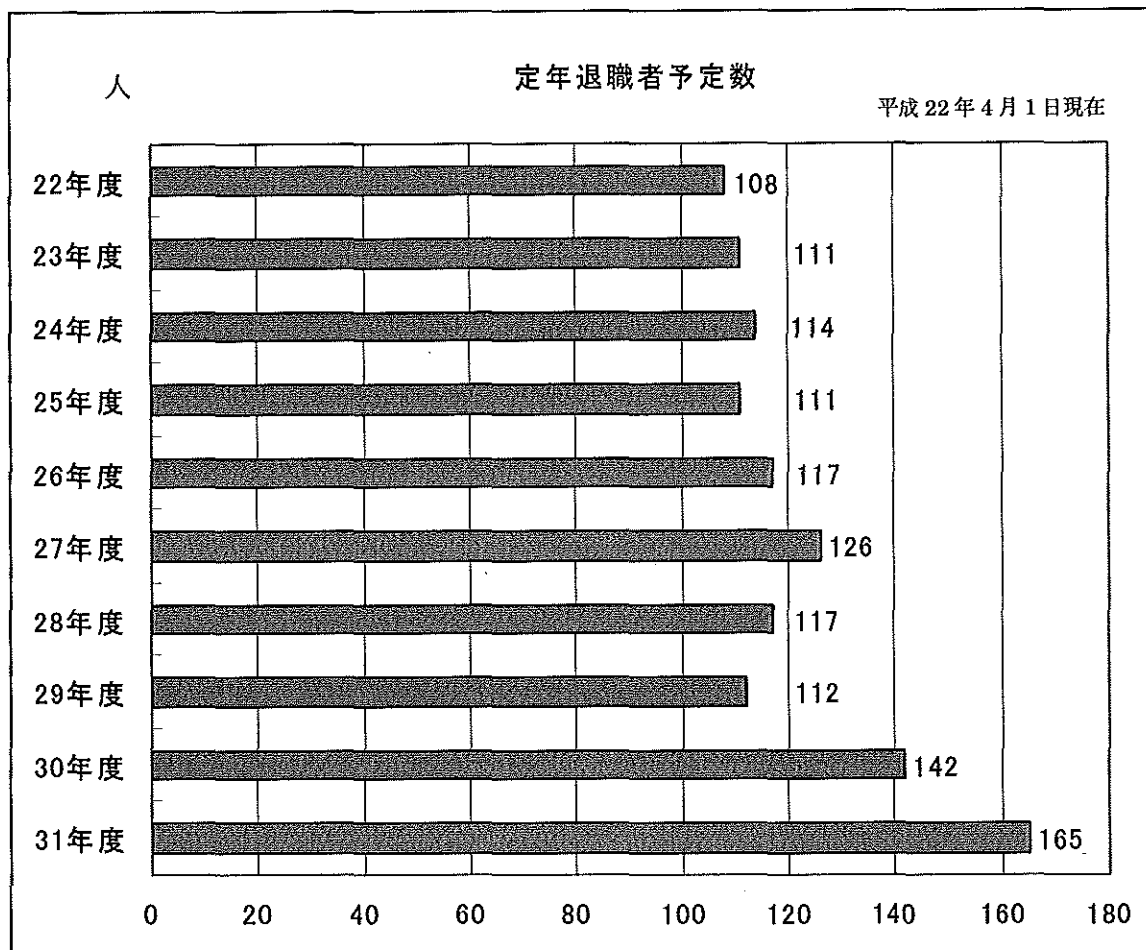
○ 過去10年間の退職者数



※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



第3 勤務条件

1 勤務時間

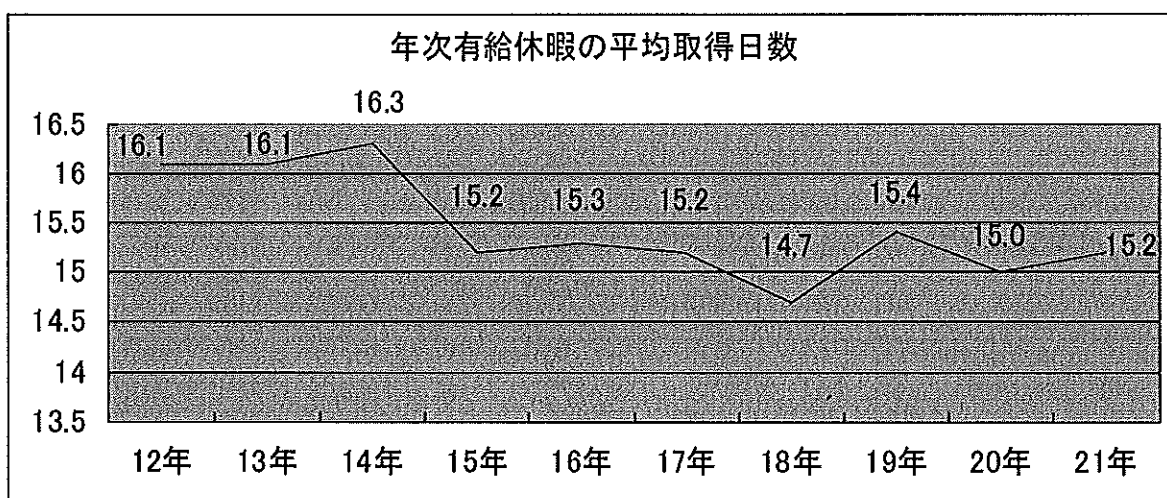
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

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15～16日程度、取得をしています。



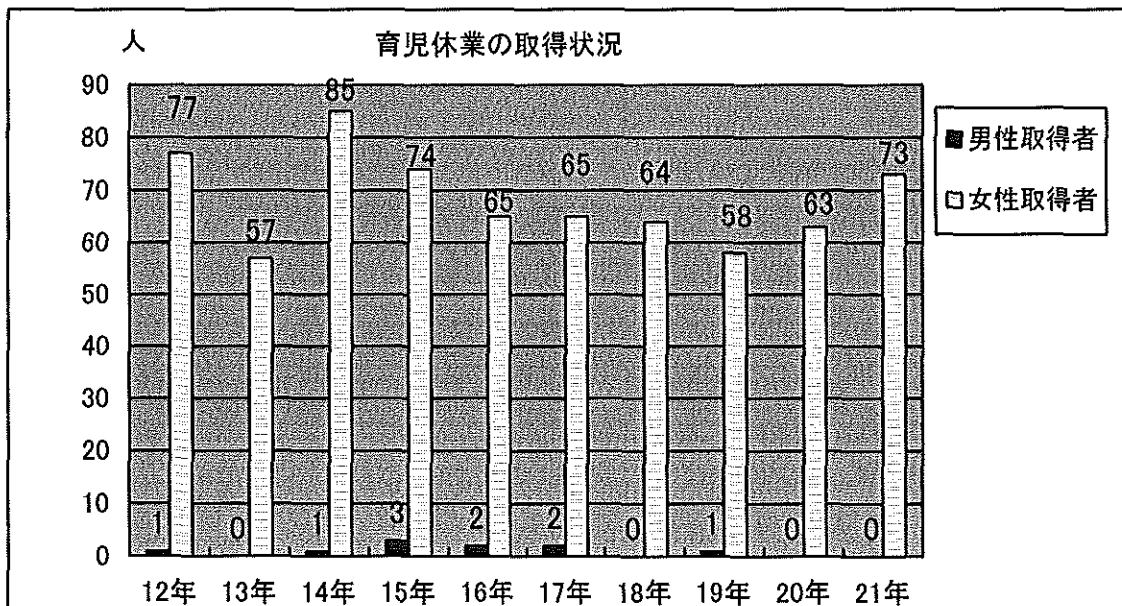
3 特別休暇等

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。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。
- 男性職員の取得がほとんどなく、男性が取得しやすい環境を整備することが今後の課題となっています。



第4 職員の給与と人件費

1 区職員の給与決定のしくみ

特別区には、共同で設置した特別区人事委員会があり、毎年民間従業員の給与の実態を調査しています。特別区人事委員会では、調査をした民間従業員の給与と区職員の給与とを比較し、民間給与の実態と合うよう区議会と区長に対し給与の是正を勧告します。

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

- 平成21年度の職員給与は、民間給与を上回っていたため給料表の引き下げ改定を行いました(公民較差△1,605円、△0.38%)。また、期末・勤勉手当も民間の支給割合を上回っていたため0.35月分引き下げました(公民較差△0.33月分)。

2 区職員の給与(平成21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 (A)	職員手当等 (B)		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)
				うち退職手当(C)						
一般職員 人件費	3,607	14,637,435	15,045,822	3,777,933	11,267,889	29,683,257	25,905,324	4,707,494	34,390,751	30,612,818
1人あたり		4,058	4,171	1,047	3,124	8,229	7,182	1,305	9,534	8,487

※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

再任用職員一人あたり人件費

(単位:千円)

	人数	給料 (A)	職員手当等 (B)	給与費 (A)+(B)=(C)	共済費 (D)	人件費 (C)+(D)=(F)
再任用職員 人件費	30	75,690	36,107	111,797	15,368	127,165
1人あたり		2,523	1,204	3,727	512	4,239

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与は年額約720万円(再任用職員は約370万円)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850万円(再任用職員は約425万円)、また退職手当も含めると1人あたり約955万円となります。

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 21 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 21 年度実績）

職層別にみると一般主事が約 495 万円、主任主事が約 730 万円、係長級が約 870 万円、管理職が約 1,150 万円、技能業務系主事が約 675 万円となっています。また、再任用職員の平均は約 370 万円となっています。

平成 21 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	35	6,040,424	1,241,467	88,038	3,278,027	1,889,393	12,537,349
	統括課長級	14	5,392,607	1,114,893	248,707	2,976,887	1,542,665	11,275,759
	課長級	59	5,316,391	1,067,746	157,520	2,761,368	1,574,242	10,877,267
	管理職平均	108	5,560,911	1,130,156	146,823	2,956,742	1,672,281	11,466,913
係長級	総括係長級	182	5,022,456	832,155	99,316	2,237,156	907,725	9,098,808
	係長	286	4,825,395	801,039	104,809	2,093,220	996,479	8,820,942
	係内主査	271	4,562,912	756,740	94,716	1,969,264	864,771	8,248,403
	係長級平均	739	4,779,113	792,693	99,766	2,084,066	926,411	8,682,049
	主任主事	1,410	4,234,835	696,481	57,101	1,791,093	552,519	7,332,029
一般主事	2級職	538	3,032,021	497,939	33,440	1,234,252	457,431	5,255,083
	1級職	144	2,206,916	359,214	3,749	820,373	342,047	3,732,299
	一般主事平均	682	2,859,324	468,904	27,226	1,147,626	433,281	4,936,361
	技能・業務系主事	635	3,797,738	635,821	120,469	1,588,442	597,340	6,739,810
	平均	3,574	4,047,070	675,186	74,109	1,727,902	648,712	7,172,979
	再任用職員	31	2,516,625	412,185	0	562,985	220,979	3,712,774

※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 21 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 21 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	1,519	7,604,784	1,373,713	8,978,497
福祉系	1,011	6,680,844	1,258,367	7,939,211
一般技術系	251	7,447,581	1,348,059	8,795,640
医療技術系	158	7,366,475	1,340,631	8,707,106
技能・業務系	635	6,739,810	1,223,057	7,962,867
平均	3,574	7,172,979	1,311,079	8,484,058
再任用職員	31	3,712,774	509,988	4,222,762

※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。

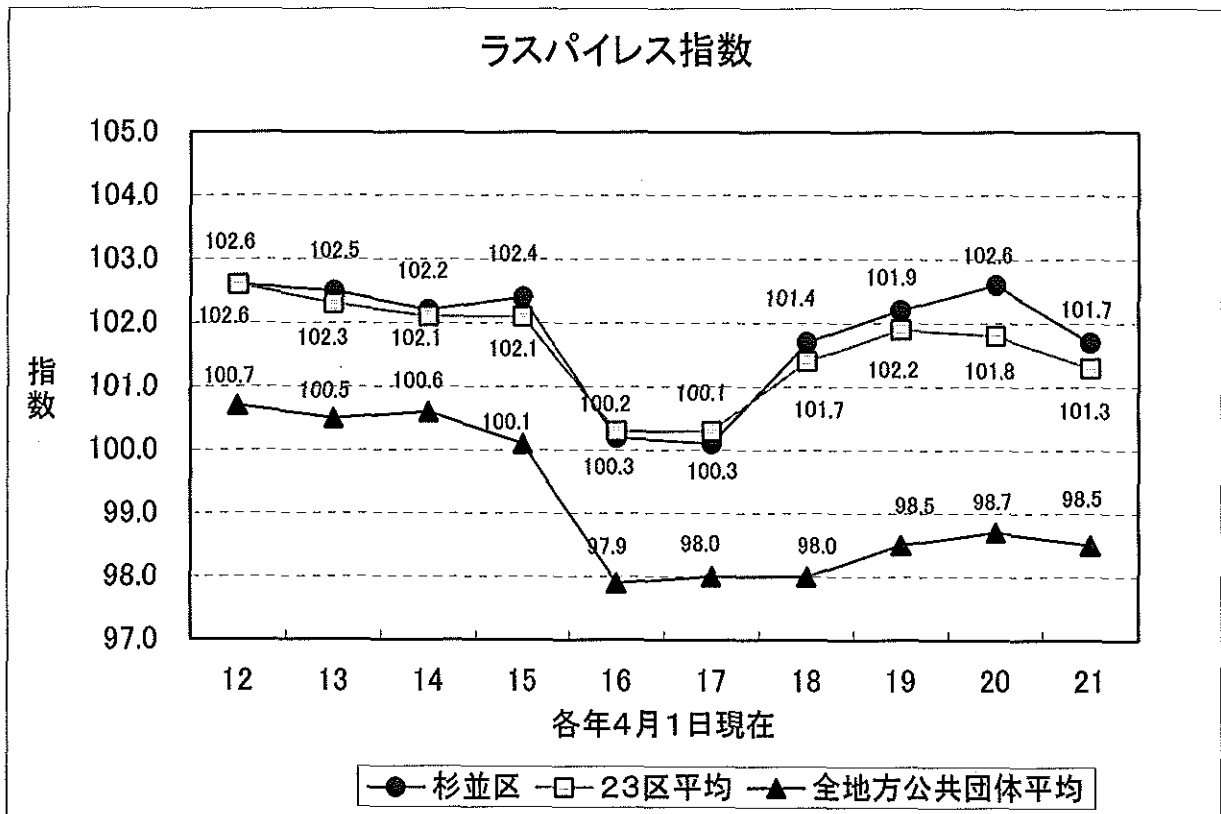
4 ラスパイレス指数

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21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。



	12.4.1	13.4.1	14.4.1	15.4.1	16.4.1	17.4.1	18.4.1	19.4.1	20.4.1	21.4.1
杉並区	102.6	102.5	102.2	102.4	100.2	100.1	101.7	102.2	102.6	101.7
23区平均	102.6	102.3	102.1	102.1	100.3	100.3	101.4	101.9	101.8	101.3
全地方公共団体平均	100.7	100.5	100.6	100.1	97.9	98.0	98.0	98.5	98.7	98.5

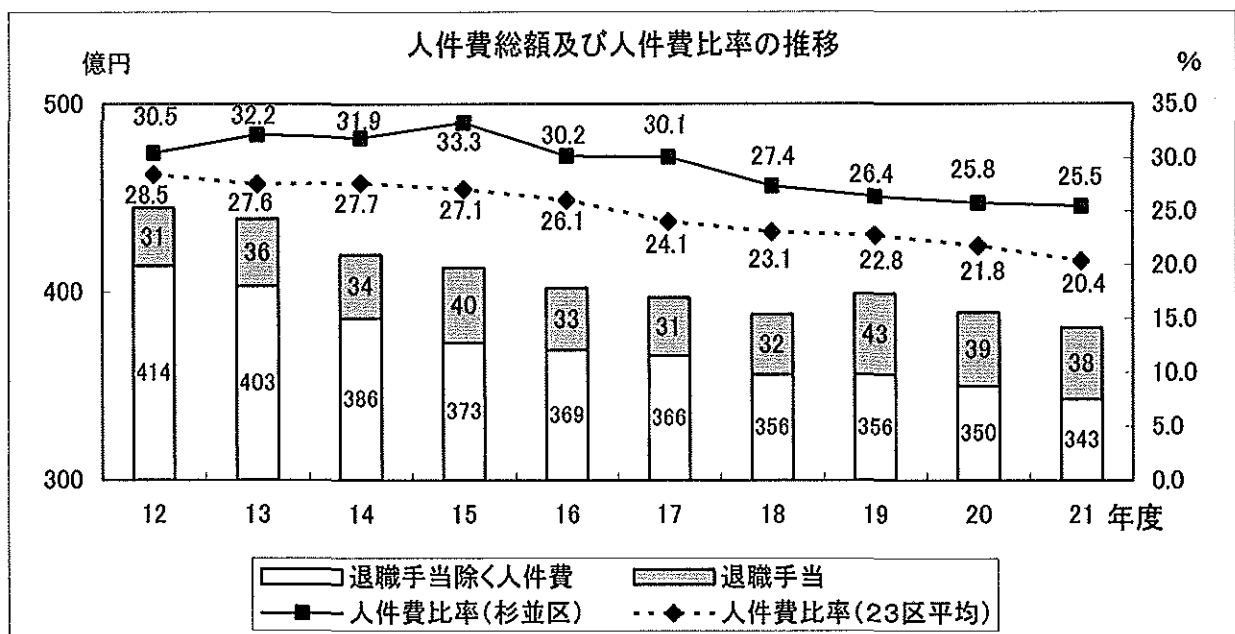
5 人件費の抑制

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。

○ 人件費総額及び人件費比率の推移



※普通会計決算による。

※再任用・嘱託員等を含む。

第5 健康管理

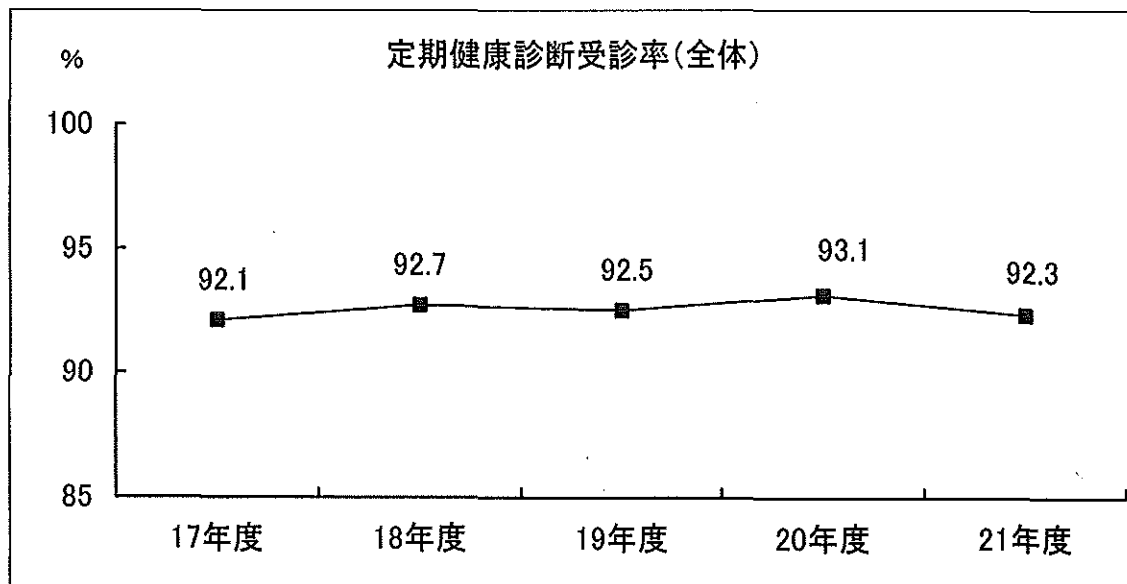
1 所属別定期健康診断受診状況

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)

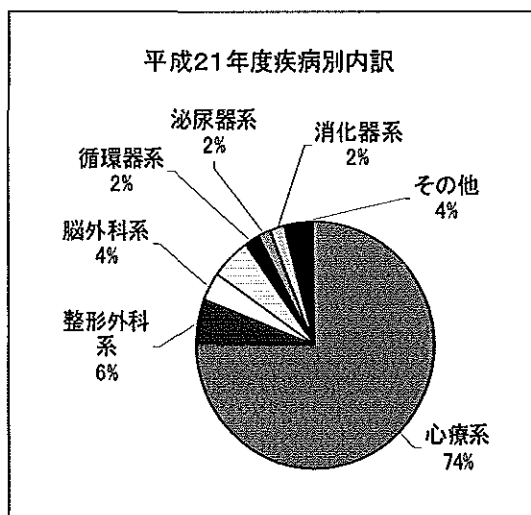
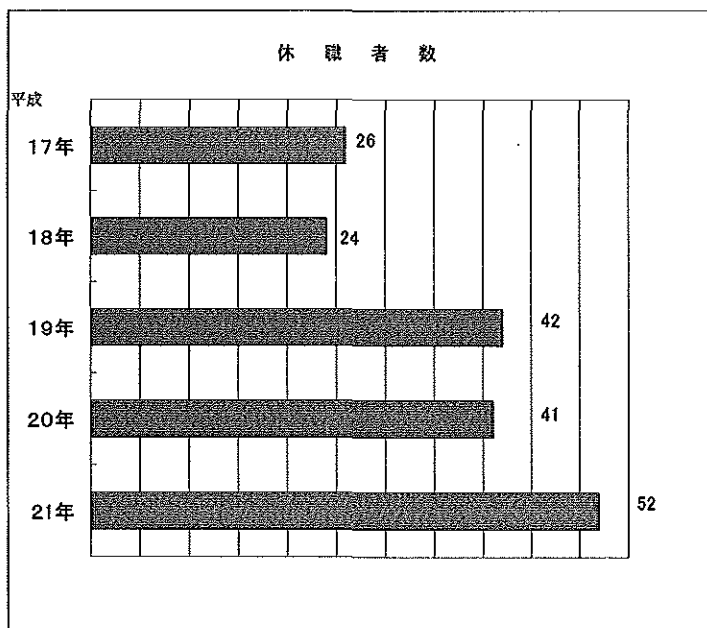
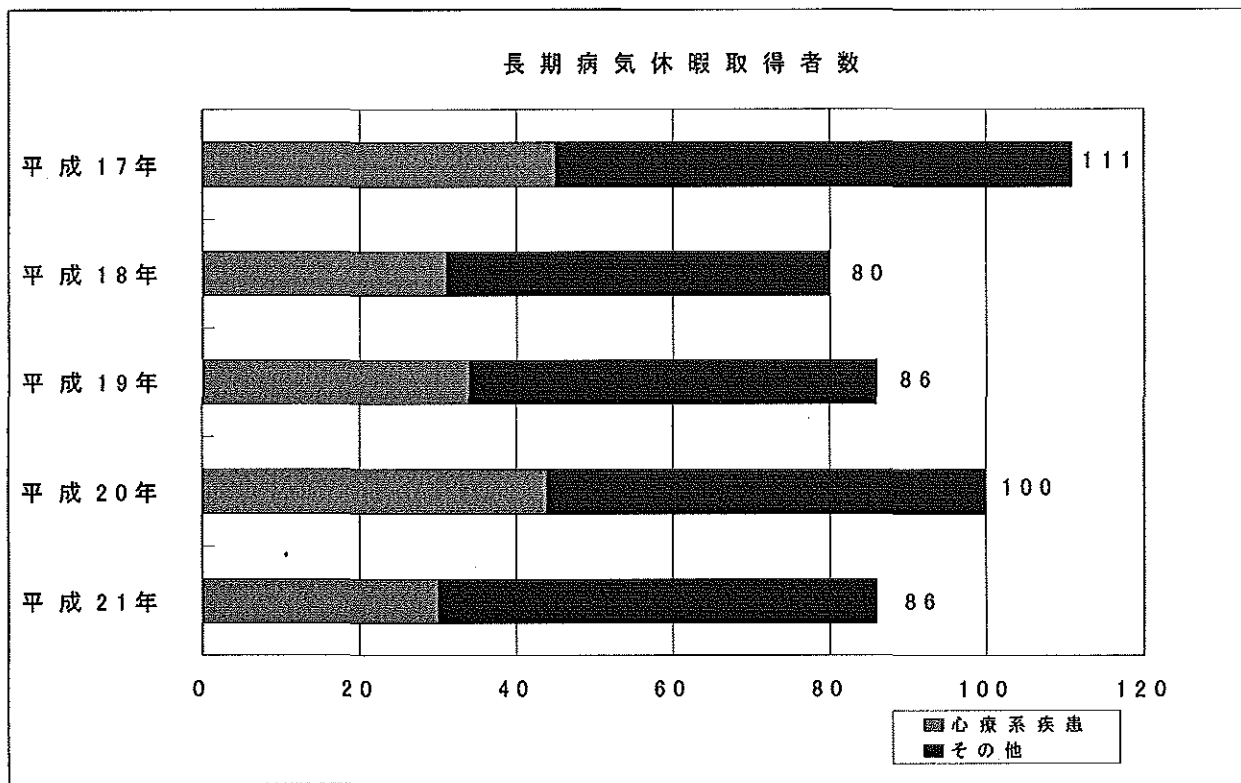
平成22年3月31日現在

部 名	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
政策経営部	94.1%	90.9%	94.0%	95.3%	96.2%
区長室	80.4%	87.9%	91.8%	93.9%	90.2%
危機管理室	82.6%	100.0%	95.8%	95.7%	100%
区民生活部	89.8%	92.1%	91.1%	90.5%	89.8%
保健福祉部	92.9%	93.5%	92.9%	93.8%	92.1%
都市整備部	91.8%	90.9%	90.5%	93.5%	92.2%
環境清掃部	90.8%	93.2%	98.7%	88.6%	95.6%
清掃職員	97.1%	97.5%	98.1%	96.9%	98.4%
教育委員会 事務局	87.8%	84.8%	91.0%	89.8%	86.9%
行政委員会	96.4%	96.6%	100.0%	98.1%	94.6%
学校職員	91.5%	90.3%	87.4%	89.7%	91.6%



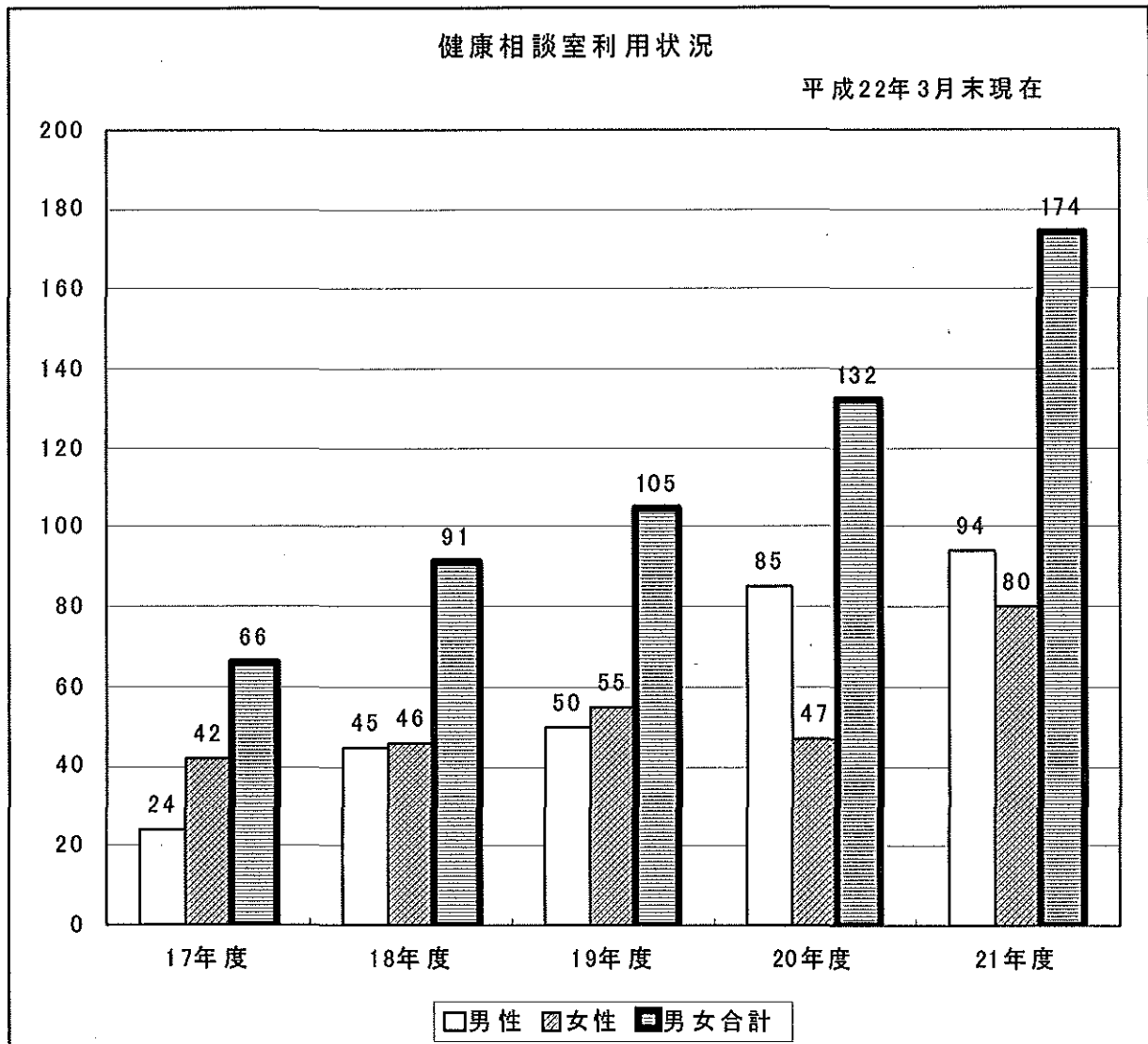
2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

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20年10月から過重労働者に対する産業医面接を開始しました。
また、職場復帰訓練後のフォロー面接を心理カウンセラーにより実施するなど、
相談体制の充実を図っています。



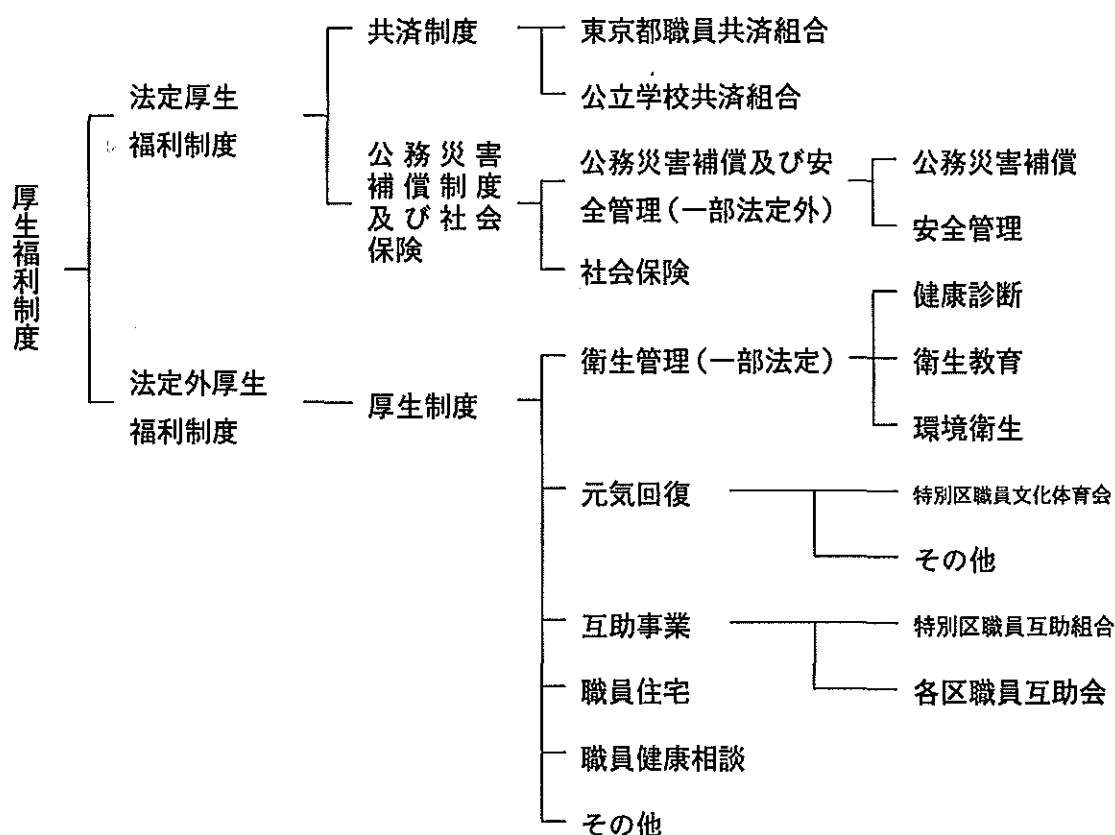
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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。

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（一般会員）と、従来から、常勤職員に準ずる者として入会を希望する再雇用嘱託員等（特別会員）により構成されていましたが、平成22年度から特別会員については、一定の勤務基準を満たす非常勤職員への入会対象枠を拡大し、区で働く職員の福利厚生事業の増進に努めています。会員数は、4,331人（平成22年4月1日現在）です。

事業運営は、一般会員の会費（給料月額3.5/1,000）、特別会員の会費（月額750円）、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、各種生涯学習補助など）、文化体育活動補助事業（文化・体育サークル活動への助成）、給付事業（慶弔見舞金等）など、職員の健康保持や元気回復を目的とした各種事業を実施しています。

平成21年度の職員互助会一般会計決算額1億4768万6657円のうち、区は、会員会費総額と同額の5422万2836円を事業補助金として交付しました。

なお、平成22年度の区の事業補助金は、会員会費総額の8割相当としています。

(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、「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。

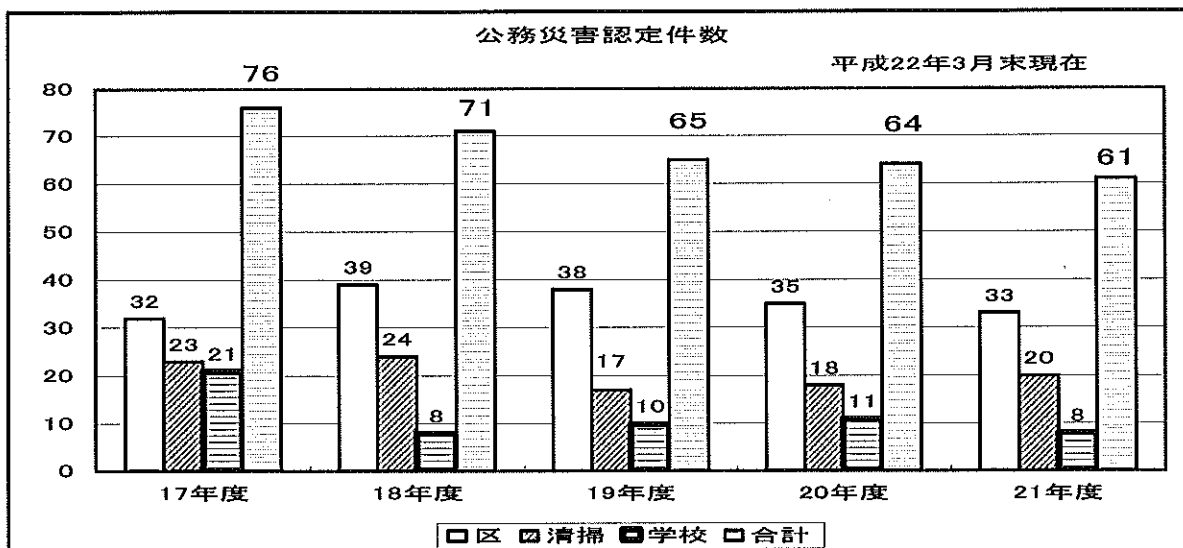
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約7万人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

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、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、防災住宅は、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)

[平成22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
久我山寮 (女子)	単身者用 10室	7室 4,700円 3室 5,000円	5年	久我山東保育園併設
中瀬寮 (女子)	管理人室 1室 単身者用 24室	管理人室 39,200円 単身者 22,100円	管理人室 10年 単身者 5年	中瀬保育園併設
成田防災住宅 (男子)	管理人室 1室 単身者用 19室	管理人室 76,600円 単身者 25,100円	管理人室 10年 単身者 5年	
高円寺防災住宅 (男子・女子)	単身者用 14室	31,800円	5年	高円寺南保育園、ゆうゆう高円寺南館併設

第7 職員の人材育成と勤務評定

杉並区では、平成21年5月に「第2期杉並区人材育成計画」を策定しました。この計画により、職場全体を公務の学びの場として位置付け、職員自らがキャリアプランを描き、目標に向かってキャリアアップを図っています。加えて、民間の研修業者と連携し、民間の研修技術による、最新の情報を取り入れた研修を行っています。近年では、採用内定者も含めた若い職員の育成に特に力を入れているほか、接客能力を向上させる研修や、メンタルヘルスケアの充実にも力を入れています。

1 研修受講回数および受講者数

○ 杉並区職員の平成17年度から21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17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
杉並区研修 への参加	75回	77回	120回	102回	95回
	3,667名	2,514名	3,776名	2,871名	2,879名
特別区研修 派遣研修等 への参加	376回	362回	215回	196回	202回
	1,201名	1,095名	506名	698名	659名
合 計	451回	439回	335回	298回	297回
	4,868名	3,609名	4,282名	3,569名	3,538名

* 特別区研修の職層研修には、平成19年度より参加していません。

3 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、支給額から抛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21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21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				
II 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	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"> 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	4年民間等 業務従事 以上の 履歴の	<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。
	土木造園（土木）			当該職種に 関係する 業務に従事	
	建築				
経験者3級 （主任主事I）	事務	有	32歳以上 37歳未満	従事 民間等 8年 以上の 業務	<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。
	土木造園（土木）			当該職種に 関係する 業務に従事	
	建築				
	機械				
	電気				
経験者3級 （主任主事II）	事務	有	37歳以上 46歳未満	従事 民間等 13年 以上の 業務	<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。
	土木造園（土木）			当該職種に 関係する 業務に従事	
	建築				

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	経験者
告 示	3月11日	6月17日	8月7日	6月17日
第1次試験 (筆記)	5月10日	9月13日	10月12日	9月13日
第1次試験 合格発表	6月17日	10月21日	10月28日	10月21日
第2次試験 (面接)	6月29日～7月16日	10月28日～30日	11月9日、18日	10月31日～11月29日
最終合格発表	7月31日	11月11日	11月25日	12月9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			
		21年度	20年度	比 較 増△減	21年度	20年度	比 較 増△減	21年度	20年度	比 較 増△減	
I 類	事 務	12,180	8,320	3,860	9,397	5,934	3,463	1,231	1,278	△ 47	
	土木造園 (土木)	490	414	76	341	309	32	127	146	△ 19	
	土木造園 (造園)	129	88	41	103	60	43	32	29	3	
	建 築	332	233	99	241	173	68	86	93	△ 7	
	機 械	83	57	26	63	38	25	26	21	5	
	電 気	126	101	25	86	56	30	36	26	10	
	福祉	519	417	102	384	286	98	55	61	△ 6	
	衛生監視 (衛生)	280	254	26	207	181	26	58	73	△ 15	
	衛生監視 (化学)	146	106	40	90	66	24	3	9	△ 6	
	保 健 師	531	511	20	432	405	27	62	91	△ 29	
	小 計	14,816	10,501	4,315	11,344	7,508	3,836	1,716	1,827	△ 111	
Ⅲ類	事 務	3,076	3,102	△ 26	2,443	2,504	△ 61	292	272	20	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	79	55	24	67	47	20	18	16	2	
経験者	2級職	事 務	1,608	1,398	210	1,003	891	112	226	183	43
		土木造園 (土木)	71	70	1	41	40	1	28	27	1
		建 築	67	58	9	46	34	12	20	25	△ 5
		小 計	1,746	1,526	220	1,090	965	125	274	235	39
	3級職 (主任主事Ⅰ)	事 務	2,435	2,090	345	1,547	1,411	136	82	86	△ 4
		土木造園 (土木)	192	176	16	138	118	20	19	12	7
		建 築	141	106	35	100	80	20	19	25	△ 6
		機 械	18	30	△ 12	15	26	△ 11	5	7	△ 2
		電 気	33	40	△ 7	25	28	△ 3	3	13	△ 10
		小 計	2,819	2,442	377	1,825	1,663	162	128	143	△ 15
	3級職 (主任主事Ⅱ)	事 務	2,294	1,904	390	1,367	1,265	102	27	12	15
		土木造園 (土木)	207	195	12	121	127	△ 6	3	6	△ 3
		建 築	162	91	71	110	59	51	5	7	△ 2
		小 計	2,663	2,190	473	1,598	1,451	147	35	25	10
	合 計		25,199	19,816	5,383	18,367	14,138	4,229	2,463	2,518	△ 55

(2) 採用選考等

平成 21 年度人事委員会が実施した杉並区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 医療専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	2 人

イ 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任主事	1 人
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、平成 22 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。

(受験方式) 通常－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。

前倒し－翌年度に受験資格を満たす人が、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。

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

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として受験年度以降の 3 年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○ II 類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成 22 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（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況（合格者決定）

（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	17,628	646	3.7	477	73.8	188	39.4	91	19.1
	技術Ⅰ	762	83	10.9	63	75.9	18	28.6	12	19.0
	技術Ⅱ	465	44	9.5	29	65.9	10	34.5	8	27.6
	技術Ⅲ	1,345	39	2.9	32	82.1	11	34.4	7	21.9
	技術計	2,572	166	6.5	124	74.7	39	31.5	27	21.8
	計	20,200	812	4.0	601	74.0	227	37.8	118	19.6
II 類	事務	1,022	200	19.6	167	83.5	133	79.6	65	38.9
	技術	181	33	18.2	25	75.8	11	44.0	11	44.0
	計	1,203	233	19.4	192	82.4	144	75.0	76	39.6
合計		21,403	1,045	4.9	793	75.9	371	46.8	194	24.5

（注） I類の申込者数及び受験者数は、通常の受験方式の申込者数及び受験者数である。

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	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		通常	分割	前倒し		通常	分割	前倒し		通常	分割	前倒し
A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	C	C1	C2	C3	
事務	539	386	114	39	88	71	8	9	16.3	18.4	7.0	23.1
技術Ⅰ	68	51	9	8	8	6	0	2	11.8	11.8	0.0	25.0
技術Ⅱ	37	21	12	4	7	4	2	1	18.9	19.0	16.7	25.0
技術Ⅲ	40	25	7	8	9	4	2	3	22.5	16.0	28.6	37.5
技術計	145	97	28	20	24	14	4	6	16.6	14.4	14.3	30.0
計	684	483	142	59	112	85	12	15	16.4	17.6	8.5	25.4

（注） 1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

2 通常とは、通常の受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち不合格となった人。

3 分割とは、分割の受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒しの受験方式で受験した人。

（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22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（択一式問題・作文）、勤務評定

イ 実施状況

(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	
区分	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	d	d/C	
業務系	業務	一般業務	40	6	15.0	6	100.0	3	50.0	
技能系 (異種職務従事者)	技能Ⅰ	自動車運転	2	2	100.0	2	100.0	1	50.0	
		ボイラー技士	0	0	-	-	-	-	-	
		介護指導	35	15	42.9	12	80.0	8	66.7	
	技能Ⅱ	電話交換	4	3	75.0	2	66.7	2	100.0	
		警備	6	4	66.7	2	50.0	1	50.0	
		作業Ⅰ	29	16	55.2	16	100.0	12	75.0	
	技能Ⅲ	調理	9	9	100.0	9	100.0	9	100.0	
		用務	35	21	60.0	19	90.5	18	94.7	
		環境技能	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		作業Ⅱ	34	26	76.5	22	84.6	16	72.7	
	技能Ⅳ	家庭奉仕	8	4	50.0	2	50.0	1	50.0	
	技能系計			163	101	62.0	87	86.1	69	79.3
	合計			203	107	52.7	93	86.9	72	77.4

(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「既務」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

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 3 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、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成 21 年は、10 月 8 日に行った。なお、平成 21 年については、平成 21 年 5 月 11 日に「平成 21 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る特例措置についての勧告」を行った。

これらの概要は、以下のとおりである。

平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る特例措置に関する勧告(平成21年5月11日)

6月に支給される夏季一時金2.1月分のうち0.2月分の支給を凍結

再任用職員以外の職員

	現行月数	勧告月数	凍結月数
一般職員	2.10月	1.90月	0.20月
管理職員	2.10月	1.90月	0.20月

再任用職員

	現行月数	勧告月数	凍結月数
一般職員	1.075月	0.975月	0.10月
管理職員	1.025月	0.925月	0.10月

- ・ 民間企業における夏季一時金の状況は、昨年に比べて大幅にマイナスとなっているなど、大変厳しい状況
- ・ 先月、人事院が行った特別調査の結果においても、民間企業における夏季一時金は昨年比マイナス13.2%
- ・ これらをふまえ、人事院は今日、特例措置を勧告



- ・ 特別区においても、これらの社会情勢に適応する観点から、暫定的な措置が必要
- ・ 今後、精確な年間の公民較差を算定し、例年どおり、秋の勧告で提示

平成 21 年 特別区人事委員会勧告の概要(平成 21 年 10 月 8 日)

本年のポイント

- ① 月例給与、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ
- ・職員給与が民間給与を上回っており、公民較差（△1,605 円、△0.38%）を解消するため、給料表の引下げ改定
 - ・期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35 月分 現行 4.5 月分→4.15 月分）
- ② 給与構造の改革
- ・地域手当の支給割合の見直し
現行の 16%から 17%に引上げ、引上げ分と同率程度、給料月額を引下げ
 - ・給与カーブのフラット化
若年層の引下げを緩和し、中高年齢職員との世代間配分の是正を図る
- ◎職員の平均年間給与は、約△18 万 3 千円（△2.6%）

1 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

(1) 職員と民間従業員との給与の比較

ア 民間給与実態調査の内容（平成 21 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 958 民間事業所を実地調査（調査完了 746 事業所）

イ 職員給与等実態調査の内容（平成 21 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
62,095 人	30,495 人	426,373 円	44.2 歳

ウ 公民比較の結果

○月例給与

民間従業員	職員	差
424,768 円	426,373 円	△1,605 円（△0.38%）

（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

○特別給の年間支給月数

民間従業員	職員	差
4.17 月分	4.50 月分	△0.33 月分

(2) 改定の内容

ア 給料表

- ・ 公民較差解消のため、給料月額を引下げ
- ・ 地域手当の支給割合の引上げ分（1%）と同率程度、給料月額を引下げ
- ・ I類初任給までの号給等の給料月額は据え置き、若年層については引下げを緩和
- ・ 医療職給料表(一)は、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし

イ 地域手当の支給割合の改定

平成 22 年度までに段階的に引き上げることとし、本年は 16%から 17%に引上げ

ウ 行政職給料表(一)の初任給

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

エ 配分

	地域手当の支給割合 の変更に伴う配分	平成 21 年較差 解消による配分	合計
給 料	△3,099 円	△1,372 円	△4,471 円
諸 手 当	—	—	—
地域手当	3,594 円	—	3,594 円
はね返り	△495 円	△233 円	△728 円
計	0 円 ※配分の変更のみ	△1,605 円	△1,605 円

オ 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、年間の支給月数を現行 4.5 月分から 4.15 月分に 0.35 月分引下げ
- ・ 本年 6 月期の特例措置により凍結した 0.2 月分については、支給しないこととし、残りの 0.15 月分は本年度中に支給する期末手当・勤勉手当から差し引く

○年間支給月数（再任用職員以外の職員の場合）

		現 行	勧 告
一般職員	期末手当	3.0 月分	2.75 月分
	勤勉手当	1.5 月分	1.4 月分
	計	4.5 月分	4.15 月分
管理職員	期末手当	2.6 月分	2.35 月分
	勤勉手当	1.9 月分	1.8 月分
	計	4.5 月分	4.15 月分

(参考1) 改定による平均年間給与の減少額 (公民比較対象職員)

改定前	改定後	差
約 7,117 千円	約 6,934 千円	約△183 千円 (△2.6%)

(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、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
218,492 円	220,304 円	1,812 円	3,568 千円	3,523 千円	△45 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)、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
453,776 円	451,996 円	△1,780 円	7,579 千円	7,384 千円	△195 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)、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
637,636 円	636,154 円	△1,482 円	10,627 千円	10,363 千円	△264 千円

○ケース4 ⇒部長 (8級 55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

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
761,292 円	759,823 円	△1,469 円	12,806 千円	12,483 千円	△323 千円

カ 実施時期

- ・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 (公布日が月の初日であるときは、その日) から実施
- ・平成 21 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 18 年の勧告に準じ、本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

(3) 特別区の給与構造の改革

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、これまでと同様の取扱い

イ 給与カーブのフラット化

国や民間賃金の状況を踏まえ、I類初任給までの号給等の給料月額を据え置き、若年層の引下げを緩和することにより、中高年齢職員との世代間配分を是正

(4) 超過勤務手当の支給割合等

労働基準法の改正の趣旨及び国や他団体の動向を踏まえ、超過勤務手当の支給割合等の取扱いについて、適切な対応が必要

(5) 国家公務員退職手当法の改正に関連する退職手当条例の改正

職員の退職手当に関する条例等の改正に向けて、国家公務員退職手当法改正の趣旨及び国や他の地方公共団体の動向を踏まえた適切な対応が必要

(6) 教育職員の給与制度

- ・区費負担の小・中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等を行うことが適当
- ・幼稚園教育職員給料表については、今後、任命権者において得られる結論をもとに、給料表等を作成

2 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

(1) 人事制度の整備

ア 人材確保

- ・特別区は平成 19 年度採用試験からコンピテンシー面接を本格的に導入、人物重視の採用を強化。有為の人材を採用するため、人物重視の選抜をさらに徹底
- ・複雑・高度化の進む行政課題に即応するには、より幅広く人材を確保することが重要であり、経験者採用試験・選考の受験資格等の見直しを検討することが必要

イ 人材育成

- ・管理職選考の申込率が長期低迷しているほか、係長・主任主事選考の受験率も低下傾向。任命権者は、職員の昇任意欲醸成のための組織的支援が必要
- ・人事評価制度については、今後、研修等との連携を進め、人事評価制度に基く人材育成の取組みを充実させることが重要

ウ 人材活用

- ・国家公務員の定年年齢延長に関する人事院勧告や特別区がベテラン職員の大量定年退職期にあることから、高齢職員の任用・給与制度のあり方の研究が必要
- ・任命権者は、行政専門職制度等の活用により、複雑・高度化の進む行政課題に迅速・的確に対応していくことが重要

(2) 勤務環境の整備

ア 職業生活と家庭生活の両立支援

ワーク・ライフ・バランスは、一般職員・管理職員ともに、確保されるべきであり、任命権者は、休暇等を利用しやすい勤務環境づくりが必要

イ 超過勤務の縮減

- ・超過勤務の縮減は、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から重要
- ・超過勤務が常態化している職場は原因を明確にし、実効性のある取組みが必要

ウ メンタルヘルスの推進

心の健康に関する予防等の未然防止策、早期発見・早期対応等の対策の推進が必要

(3) 公務員倫理の確立

公務に対する社会の目が厳しさを増している中、改めて全ての職員が公務員としての意識を高め、区民の信託に応えられるよう、不断の取組みが必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成21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	21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	0	0	0	

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成21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	21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 2010

平成22年12月発行

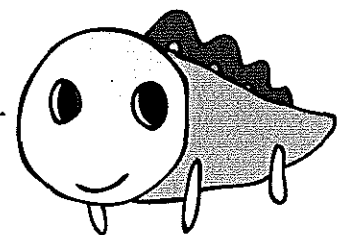
編集・発行 杉並区政策経営部職員課

〒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

22-0079



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。