

杉並区職員白書

2011

平成23年12月

杉並区

職員白書2011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、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	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) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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級職としました。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 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。

(17) 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、16年度から本格実施しており、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、実施しています。

3 職員の人材育成

(1) 特別区職層研修への一部参加（23年度）

研修における交流を通じて、区を越えた人的ネットワークを築くため、新任研修（後期）と管理職昇任前研修については、特別区職員研修所で行う職層研修に参加することにしました。なお、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。

(2) 「期待を超える区役所」（22年度）

「五つ星の区役所づくり」の新たな展開をめざして、全職員が目標を共有できるように「期待を超える区役所」というコンセプトを定め、「区民の皆さまへのお約束」をどう実現するかを意識し、考えていく研修を行っています。

(3) 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、小さくて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。

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ています。

(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) 過重労働面接の実施

平成20年10月から過重労働者に対する産業医面接を実施しています。

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 職員

1 区職員の配置の現状

平成23年4月1日現在の職員数は、3,654人です。(特別職を除く。)
 その他に再任用短時間勤務職員 345人が配置されているほか、嘱託員やパートタイマー、臨時職員が勤務しています。

各 部 局 配 置 職 員 一 覧

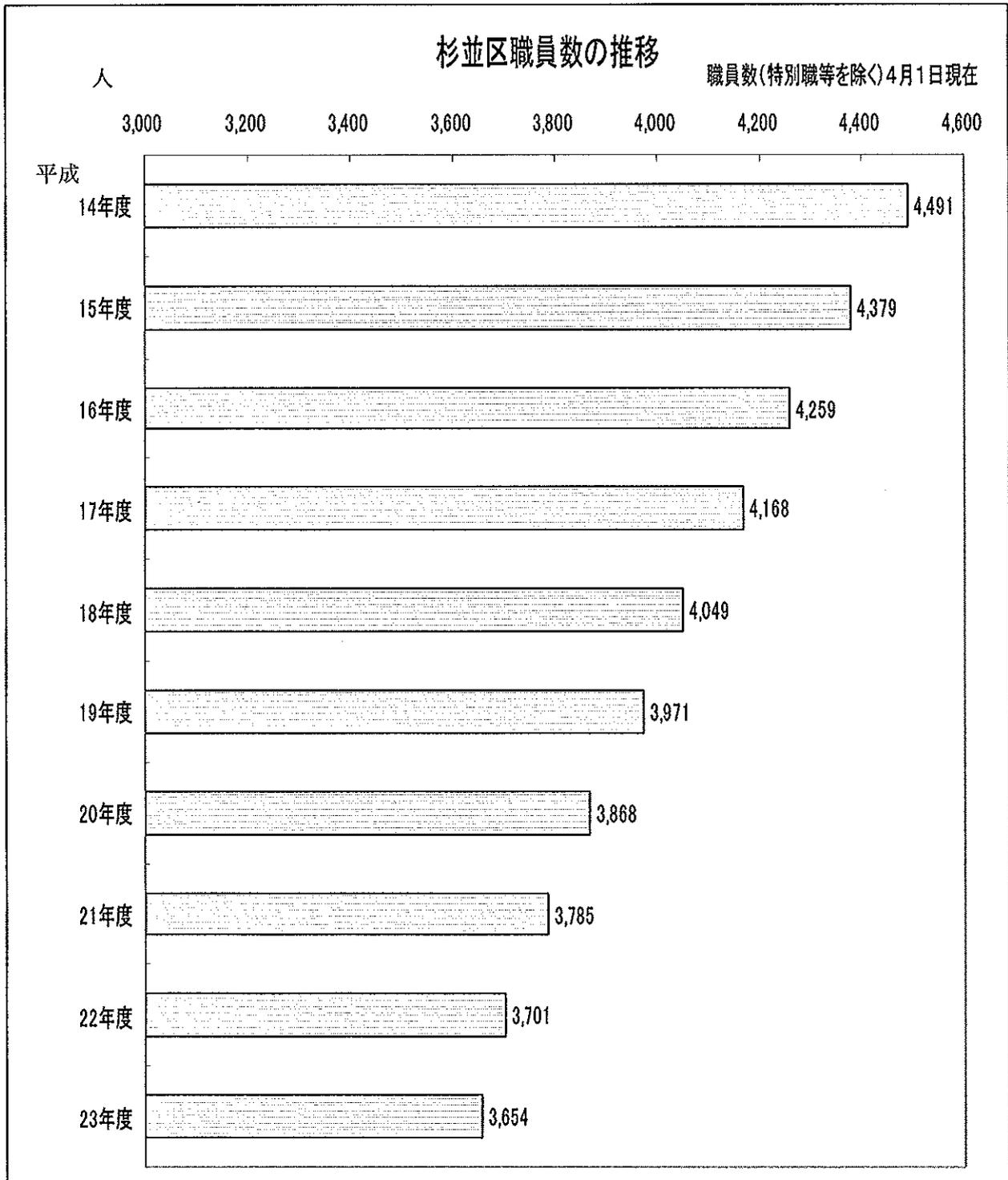
平成23年4月1日現在

部等	課等	職員数				再任用短時間	部等	課等	職員数					
		常勤			再任用短時間				常勤			再任用短時間		
		男	女	計					男	女	計			
政策経営部	企画課	21	4	25	4	都市整備部	都市計画課	23	5	28	1			
	財政課	10	1	11	0		住宅課	9	5	14	0			
	情報システム課	34	3	37	1		まちづくり推進課	23	6	29	3			
	職員課	22	10	32	2		建築課	28	8	36	6			
	人材育成課	3	1	4	1		土木管理課	46	11	57	5			
	経理課	19	7	26	9		建設課	17	2	19	0			
	営繕課	35	8	43	2		交通対策課	19	4	23	0			
政策経営部 計					144	34	178	19	みどり公園課(本庁)	18	11	29	0	
区長室	総務課	11	5	16	1	南公園緑地事務所	14	0		14	26			
	広報課	7	7	14	0	北公園緑地事務所	13	1		14	9			
	区政相談課	4	5	9	5	みどり公園課 計	45	12		57	35			
区長室 計					22	17	39	6	杉並土木事務所	33	2	35	3	
危機管理室	危機管理対策課	7	0	7	0	都市整備部 計					243	55	298	63
	防災課	13	2	15	1	環境課	10	5	15	3				
	危機管理室 計	20	2	22	1	環境都市推進課	4	4	8	1				
区民生活部	管理課	11	10	21	4	清掃管理課	8	7	15	1				
	区民課(本庁)	33	56	89	2	清掃事務所	124	2	126	8				
	区民係	42	54	96	5	方南支所	90	1	91	4				
	区民課 計	75	110	185	7	杉並清掃事業所	30	0	30	0				
	地域課(本庁)	7	9	16	0	清掃事務所 計	244	3	247	12				
	地域活動係、区民会館	14	8	22	22	環境清掃部 計					266	19	285	17
	地域課 計	21	17	38	22	会計管理室	11	8	19	0				
	課税課	39	34	73	1	区長部局 計					1286	1767	3053	243
	納税課	21	18	39	5	選挙管理委員会事務局	12	3	15	0				
	文化・交流課	7	5	12	0	監査委員事務局	5	3	8	2				
産業振興課	11	8	19	2	区議会事務局	13	3	16	1					
区民生活部 計					185	202	387	41	教育委員会事務局	庶務課	22	10	32	1
保健福祉部	管理課	15	6	21	3	教育人事企画課	7	3		10	0			
	国保年金課	44	59	103	4	教育改革推進課	13	7		20	2			
	障害者施策課	16	12	28	5	学務課	10	13		23	0			
	こども発達センター	8	28	36	1	社会教育スポーツ課(本庁)	11	9		20	1			
	障害者施策課 計	24	40	64	6	社会教育センター	5	4		9	0			
	障害者生活支援課(本庁)	6	10	16	1	社会教育スポーツ課 計	16	13		29	1			
	すぎのき生活園	19	25	44	3	科学館	7	0		7	1			
	こすもす生活園	9	9	18	0	郷土博物館	5	0		5	2			
	なのはな生活園	7	15	22	0	済美教育センター	8	9		17	1			
	障害者生活支援課 計	41	59	100	4	教育委員会事務局 計					88	55	143	8
高齢者施策課	15	19	34	1	中央図書館	23	14	37	4					
高齢者在宅支援課	8	31	39	0	地域図書館(6)	14	12	26	10					
介護保険課	16	36	52	3	図書館 計	37	26	63	14					
子育て支援課	10	27	37	3	小学校(43)	127	132	259	47					
保育課(本庁)	17	20	37	4	中学校(23)	21	19	40	22					
保育園(40)	14	745	759	51	幼稚園(2 副園長含)	1	8	9	0					
保育課 計	31	765	796	55	養護学校(1)	3	5	8	4					
児童青少年課	16	13	29	0	健康学園(1)	6	8	14	1					
児童館(41)	57	156	213	7	学校 計					158	172	330	74	
児童青少年課 計	73	169	242	7	教育委員会 計					283	253	536	96	
杉並福祉事務所	28	24	52	3	派遣	中央図書館	23	14	37	4				
高円寺事務所	25	25	50	1		地域図書館(6)	14	12	26	10				
高井戸事務所	16	14	30	1		図書館 計	37	26	63	14				
杉並福祉事務所 計	69	63	132	5		小学校(43)	127	132	259	47				
子供園(4)	1	27	28	0		中学校(23)	21	19	40	22				
保健福祉部 計	347	1301	1648	91		幼稚園(2 副園長含)	1	8	9	0				
杉並保健所	地域保健課	7	2	9	2	養護学校(1)	3	5	8	4				
	健康推進課	6	10	16	4	健康学園(1)	6	8	14	1				
	生活衛生課	21	27	48	4	学校 計					158	172	330	74
	保健予防課	6	15	21	1	教育委員会 計					283	253	536	96
	救産保健センター	2	20	22	0	人事・厚生事務組合	2	2	4	0				
	高井戸保健センター	2	18	20	1	清掃一組	14	1	15	0				
	高円寺保健センター	2	20	22	0	後期高齢者医療広域連合	0	2	2	0				
	上井草保健センター	1	8	9	1	障害者雇用支援事業団	1	2	3	1				
和泉保健センター	1	9	10	2	スポーツ振興財団	2	0	2	1					
杉並保健所 計					48	129	177	15	社会福祉協議会	0	0	0	1	
職員数 合計								1618	2036	3654	345			
特別職等								5		5	0			

2 職員数の推移

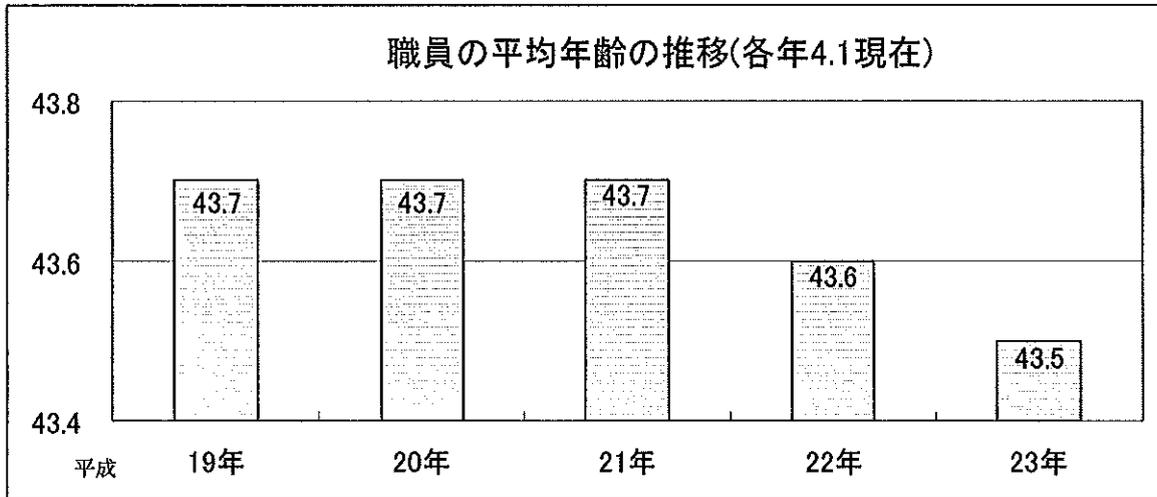
区では、絶えず施策・事業の評価、検証を行い、実施主体の見直しや組織の改編などを通じ、職員定数の削減を行ってきました。

今後も厳しい財政状況を見据えつつ、多様化している区民ニーズや新たな行政課題に的確に対応していくため、指定管理者制度の導入や委託・民営化を視野に入れた、より効果的な執行運営方法を目指し、職員定数の適正化を図っていきます。

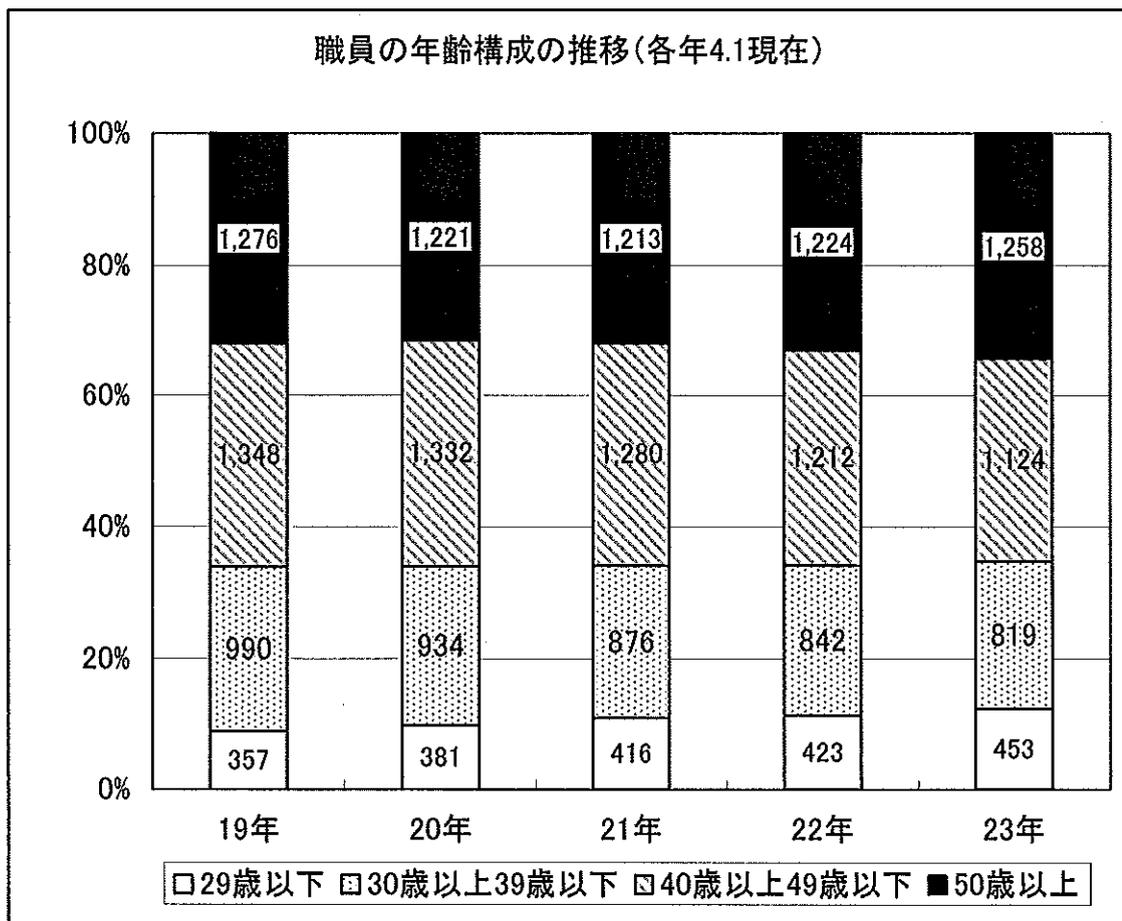


3 年齢別職員数

職員の平均年齢はこの5年、43歳～44歳で推移しています。
 年齢構成では40歳以上の職員が65%を占めています。

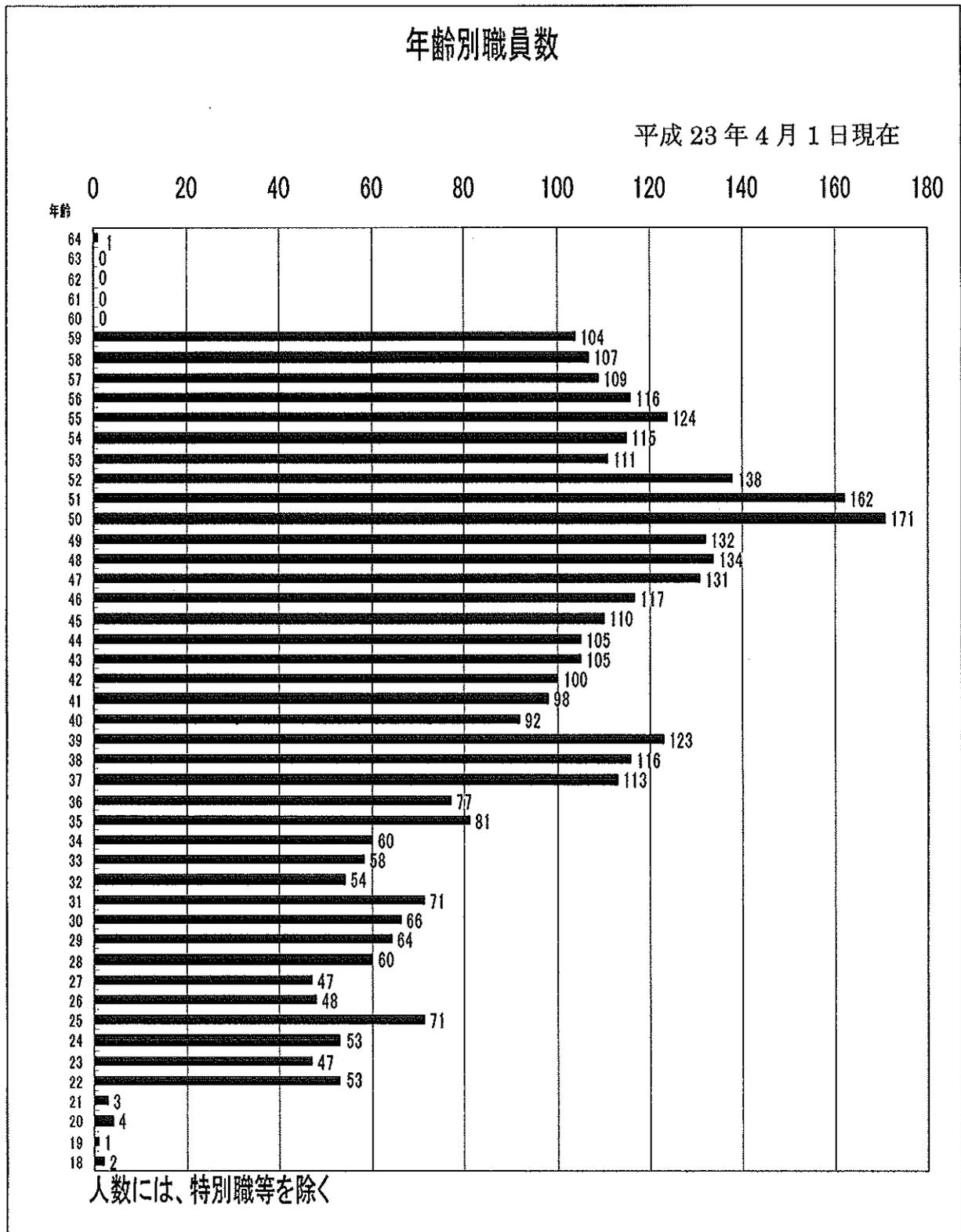


※特別職等を除く。



○ 年齢別に見ると 42 歳以上の職員はそれぞれ 100 名を超えており、特に 50 歳・51 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 234 名(6.4%)となっています。

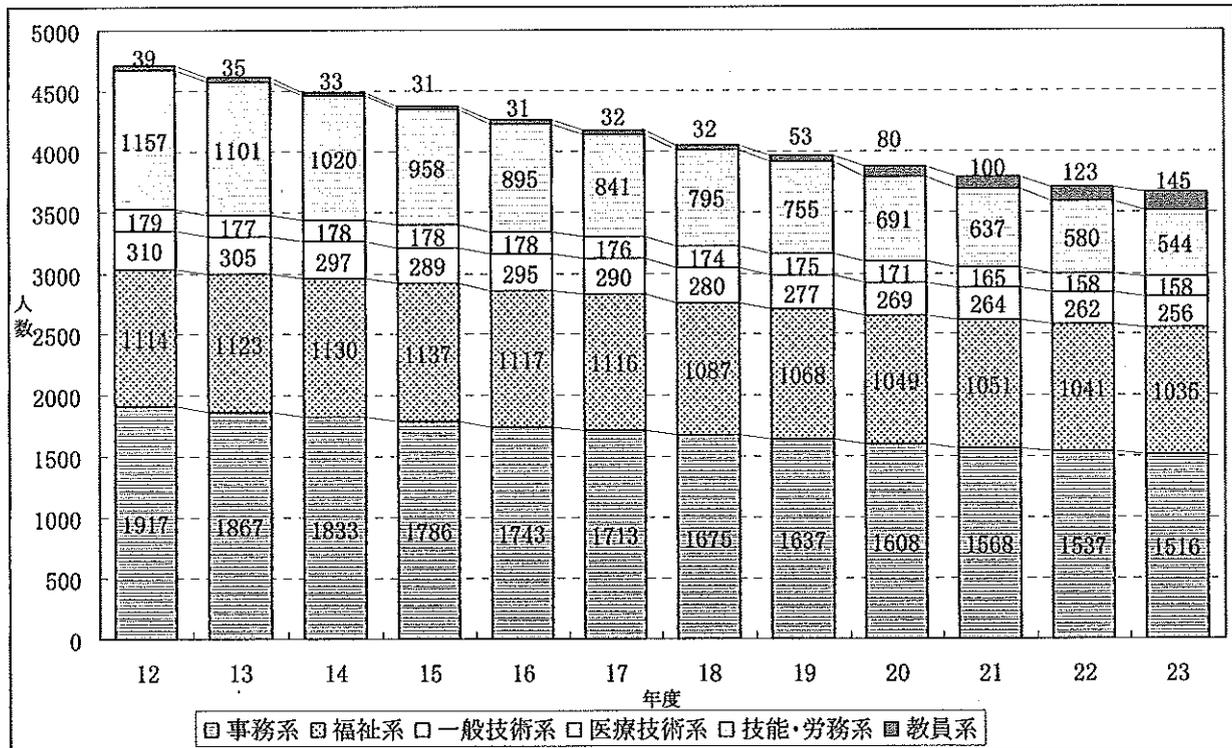


4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,654 人のうち、事務系が 1,516 人(41.5%)、福祉系が 1,035 人(28.3%)、一般技術系が 256 人(7.0%)、医療技術系が 158 人(4.3%)、技能・業務系が 544 人(14.9%)、教育職員等 145 人(4.0%) となっています。

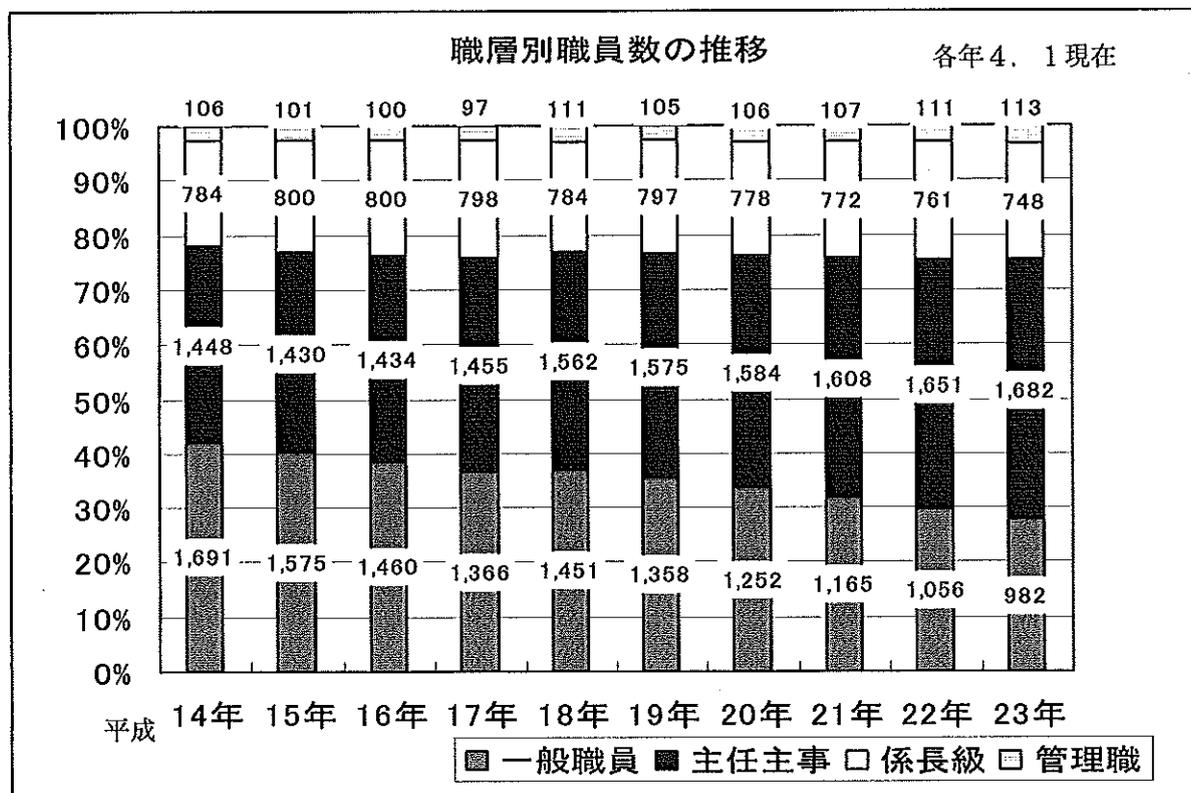
各年 4 月 1 日現在

年度	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
事務系	1833	1786	1743	1713	1675	1637	1608	1568	1537	1516
福祉系	1130	1137	1117	1116	1087	1068	1049	1051	1041	1035
一般技術系	297	289	295	290	280	277	269	264	262	256
医療技術系	178	178	178	176	174	175	171	165	158	158
小計	3438	3390	3333	3295	3216	3157	3097	3048	2998	2965
技能・業務系	1020	958	895	841	795	755	691	637	580	544
教員系 (指導主事含む)	33	31	31	32	32	53	80	100	123	145
合計	4491	4379	4259	4168	4043	3965	3868	3785	3701	3654



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72%となっています。
 平成23年4月1日での職層別の割合は、管理職113人(3.2%)、係長級748人(21.2%)、主任主事1,682人(47.7%)、一般職員982人(27.9%)となっています。

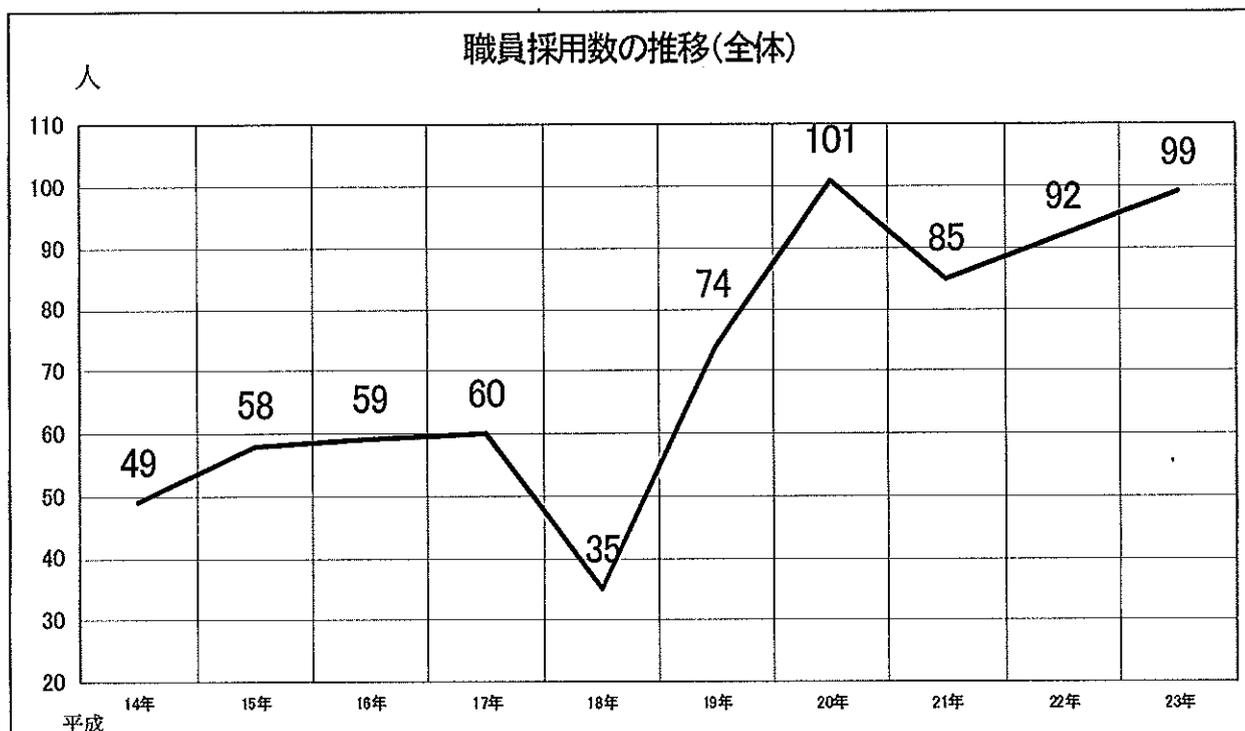


※特別職、派遣職員、休職者等を除く。(特別区現員調)

第2 採用、昇任、処分、退職

1 採用

硬直化した財政状況の改善を図るために、職員の採用抑制により、人件費の削減を行ってきました。今後も事務事業の見直しや委託化等を図る一方、増大する行政需要に的確に対応できるよう、職員の適性配置に努めています。



新規採用職員の内訳

平成 23 年 11 月 1 日現在

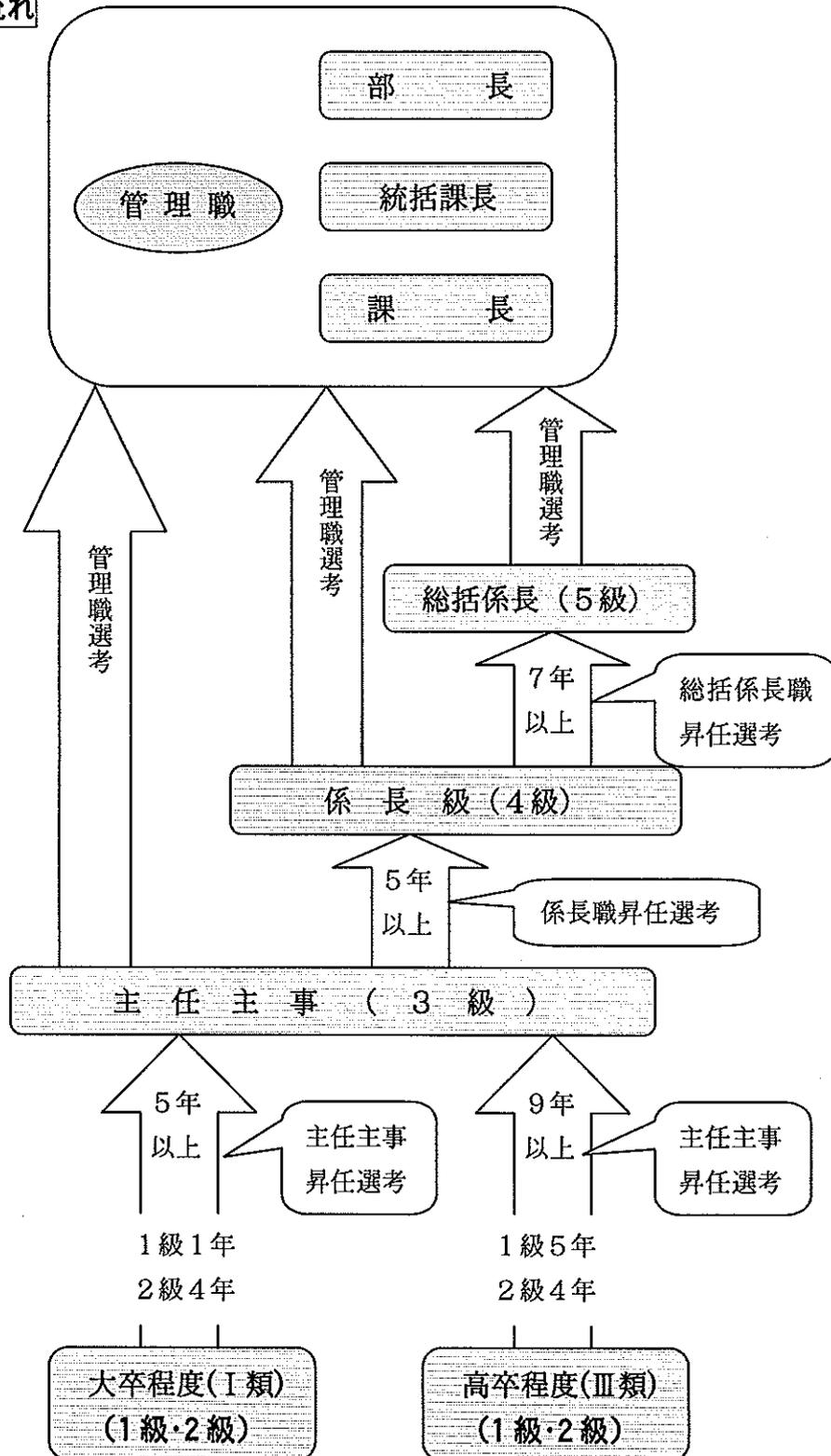
	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年
事務系	12	17	24	21	20	20	23	28	25	31
福祉系	30	28	15	22	4	19	39	20	31	32
一般技術系	3	6	15	9	1	7	6	14	7	4
医療技術系	3	4	4	6	8	5	3	0	3	5
技能・業務系	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	0	3	1	2	2	2	1	0	0	1
区費学校教員	0	0	0	0	0	21	29	22	26	26
合計	49	58	59	60	35	74	101	84	92	99

※各年度の新規採用職員(任期付採用職員は含まない)

2 昇 任

平成 19 年度からは、主任主事への昇任資格基準が改定され、20 歳代での主任主事への昇任が可能となり、若手職員の能力活用が図られるようになってきています。
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）

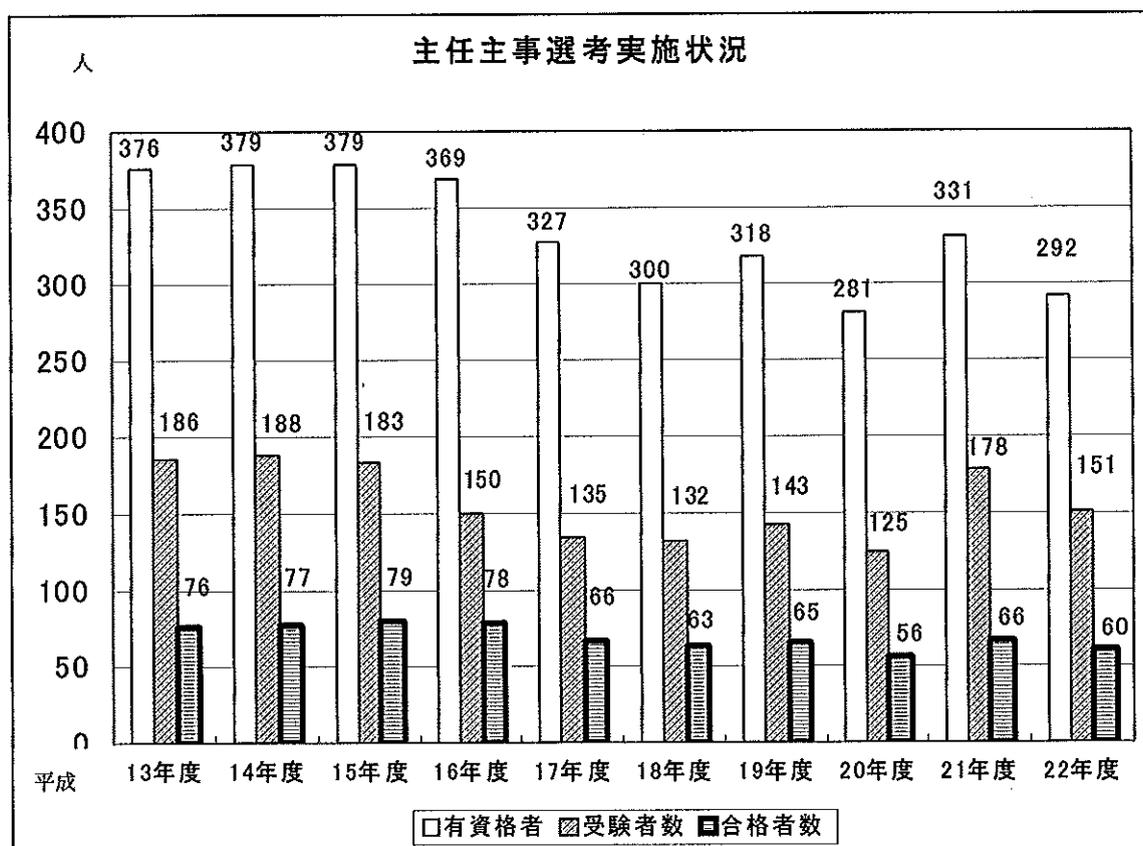
[短期] 2級職4年以上、年齢50歳未満

(経験者2級職採用) 2級職3年以上、年齢50歳未満

[長期A] 2級職12年以上、年齢37歳以上56歳未満

[長期B] 2級職5年以上、年齢52歳以上

○ 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22年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、32.5歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

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	22年度
平均年齢	33.4	33.1	32.8	32.7	33.7	33.2	33.6	33.3	32.2	32.5

(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

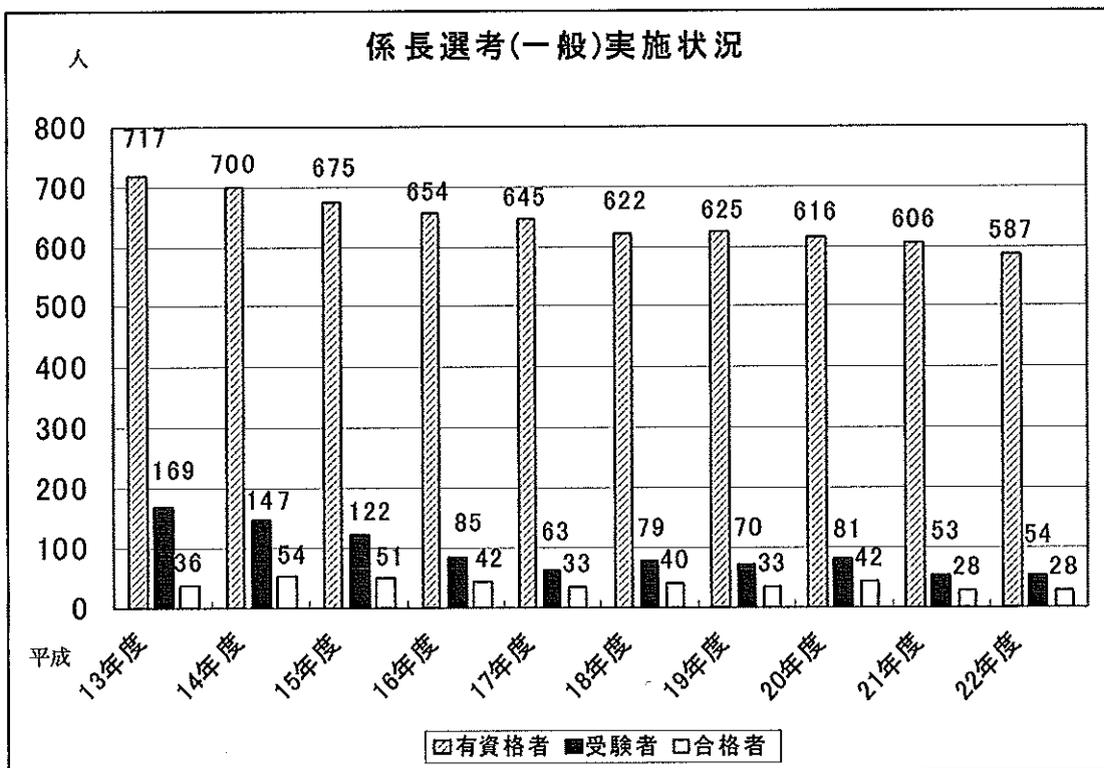
（経験者主任主事Ⅰ採用）3級職4年以上 年齢50歳未満

（経験者主任主事Ⅱ採用）3級職2年以上 年齢50歳未満

[長期] 2級職15年以上うち3級職7年以上、年齢50歳以上58歳未満

※経験者採用は別規定あり

- 係長職昇任選考（一般）の実施状況を見ると、有資格者は減少傾向にあり、受験者の減少は顕著な状況にあります。



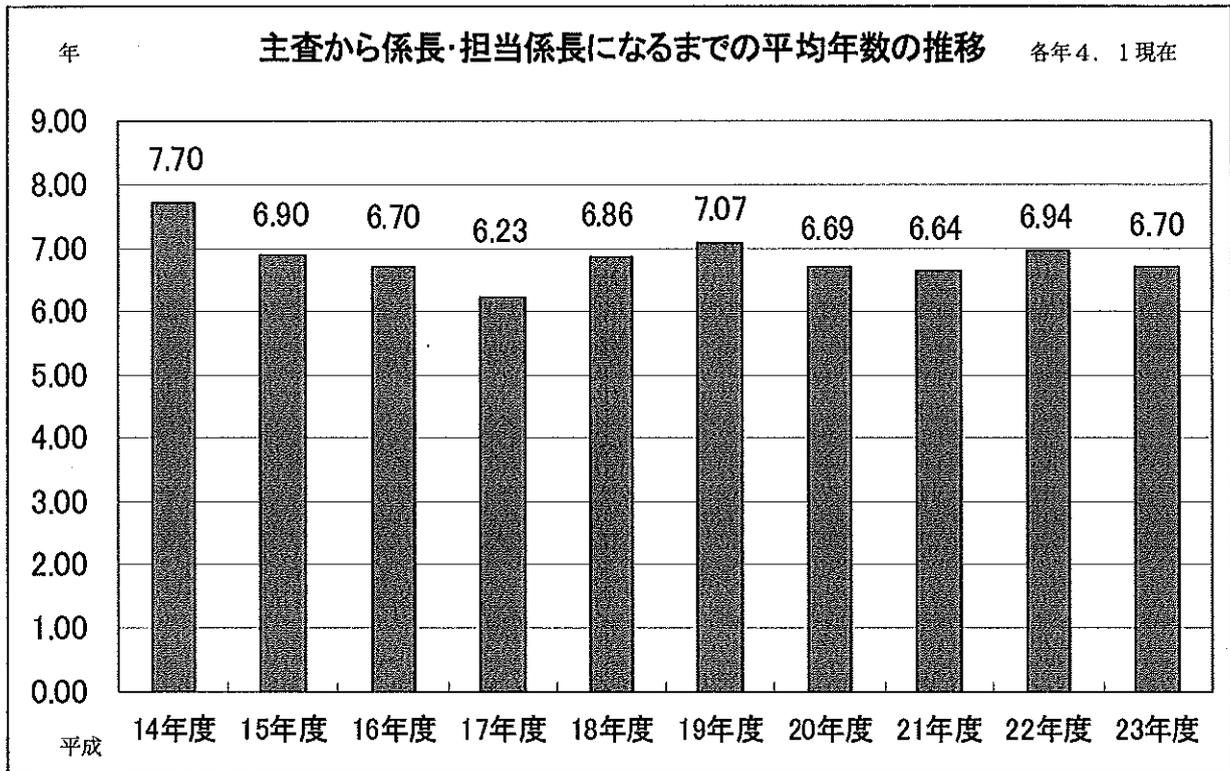
- 係長職昇任選考（一般）の合格者の平均年齢は、おおむね横ばい傾向にあります。平成22年度の平均年齢は、40.8歳となっています。

係長職昇任選考（一般）合格者の平均年齢

	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
平均年齢	40.3	41.0	41.2	40.5	40.9	42.1	42.9	41.5	42.4	40.8

(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。



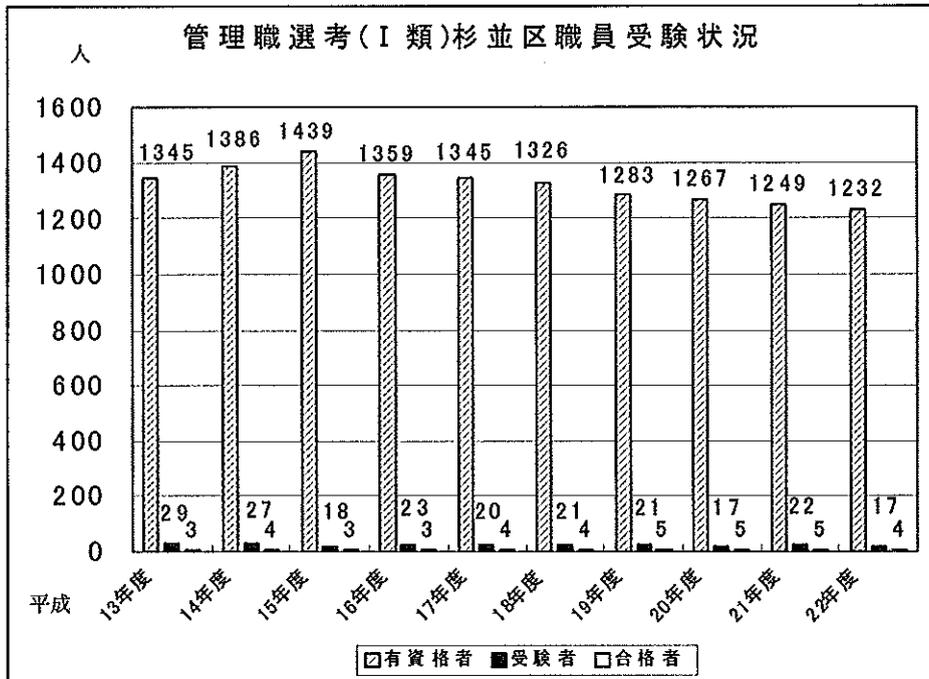
	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
係長・担当係長任用平均年齢	48.2	47.9	47.9	45.0	46.8	47.5	46.3	48.0	49.8	48.2

総括係長職昇任選考合格者数と昇任平均年齢

	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	23年度
総括係長昇任者数	22	26	26	24	27	27	34	28	30	39
平均年齢	50.6	50.7	51.3	51.3	49.1	49.2	51.2	51.4	49.7	51.2

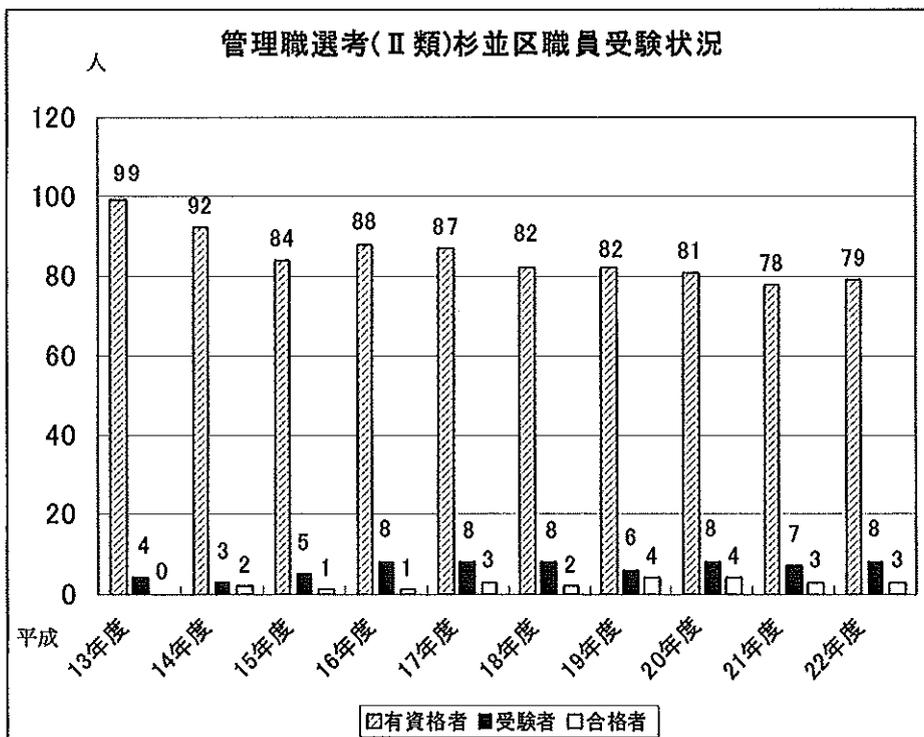
(4) 管理職選考

- 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、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
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
22	4	2

※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
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
22	3	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

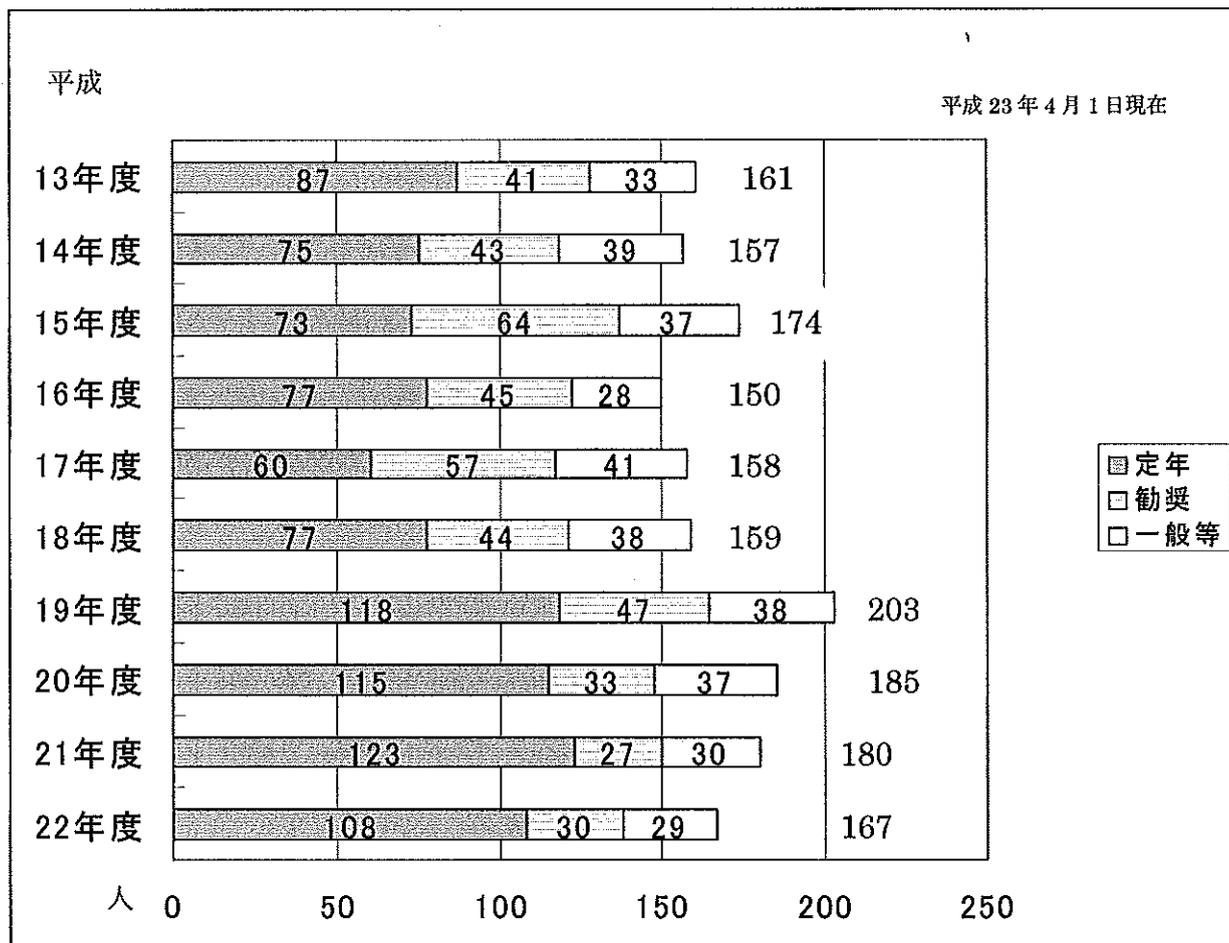
処分の内容	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
戒告					
減給		4名(公務中の交通事故、痴漢、飲酒上の暴行2名)			1名(痴漢行為)
停職1か月未満	1名(私事欠勤)			1名(私事欠勤)	1名(私事欠勤)
停職1か月以上3か月以下	1名(私事欠勤)	2名(私事欠勤、戸籍の附票の写しの不正交付)	2名(無許可の兼業、公務中の交通事故)		1名(児童ポルノ法違反)
免職		1名(ひき逃げ)			1名(収賄)
計	2名	7名	2名	1名	4名

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。これに勸奨・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。

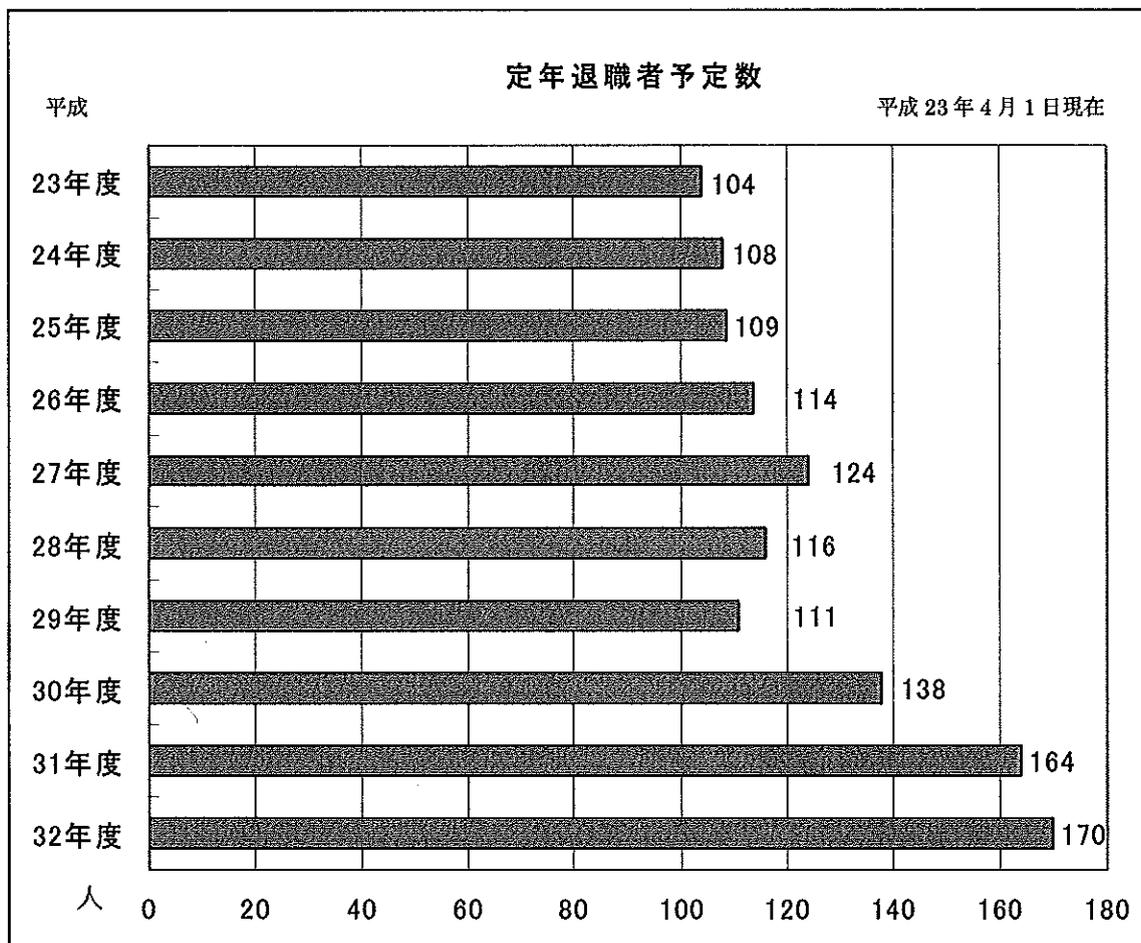
○ 過去10年間の退職者数



※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

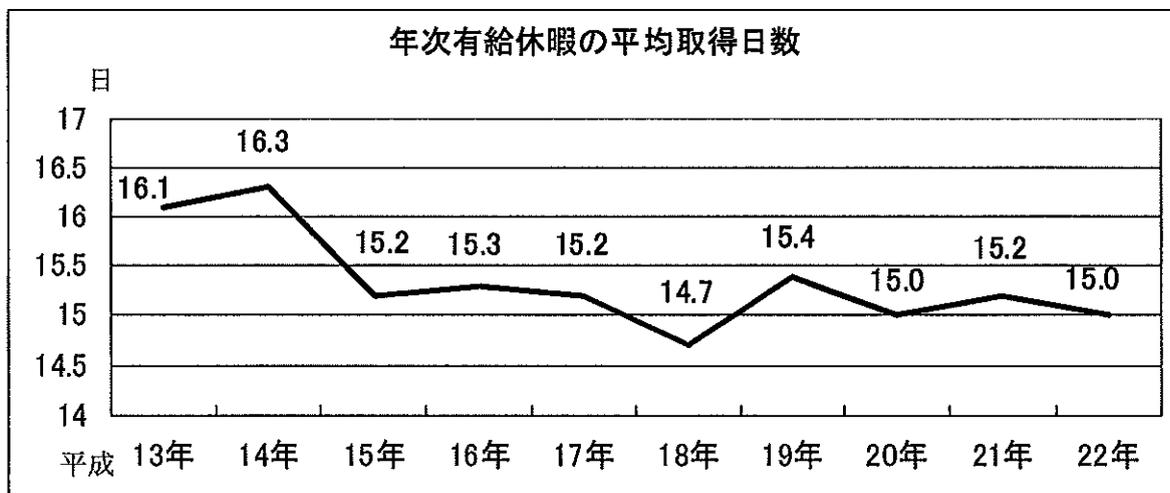
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

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。



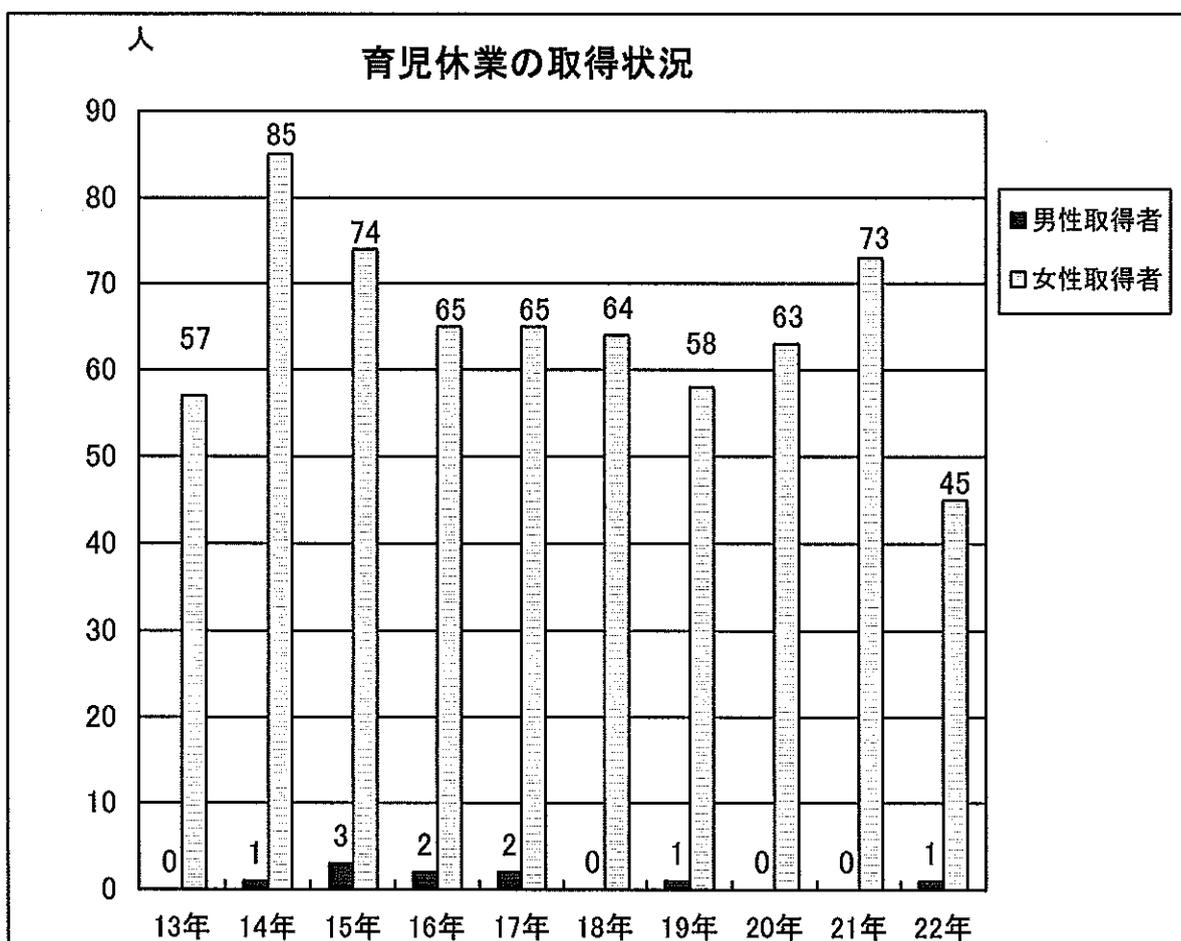
3 特別休暇等

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22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△1,259円、△0.30%)。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0.2月分引き下げました(公民較差△0.18月分)。

2 区職員の給与(平成22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)-(E)	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	3,551	14,208,805	14,406,188	3,433,606	10,972,582	28,614,993	25,181,387	5,078,468	33,693,461	30,259,855
1人あたり		4,001	4,057	967	3,090	8,058	7,091	1,430	9,488	8,522

※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	258	582,428	270,753	853,181	113,787	966,968
1人あたり		2,257	1,049	3,307	441	3,748

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与は年額約710万円(再任用職員は約330万円)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375万円)、また退職手当も含めると1人あたり約950万円となります。

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 22 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 22 年度実績）

職層別にみると一般主事が約 485 万円、主任主事が約 720 万円、係長級が約 860 万円、管理職が約 1,145 万円、技能業務系主事が約 660 万円となっています。また、再任用職員の平均は約 330 万円となっています。

平成 22 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	6,026,057	1,328,945	144,623	3,204,275	1,975,528	12,679,428
	統括課長級	13	5,499,539	1,194,201	162,619	2,797,471	1,633,980	11,287,810
	課長級	57	5,223,894	1,113,799	142,936	2,608,774	1,632,562	10,721,965
	管理職平均	105	5,524,673	1,195,274	145,941	2,830,084	1,746,698	11,442,670
係長級	総括係長級	184	5,011,221	880,732	95,388	2,147,396	1,027,554	9,162,291
	係長	285	4,778,566	841,364	98,933	1,984,413	1,013,986	8,717,262
	係内主査	264	4,507,851	792,871	89,458	1,871,438	914,767	8,176,385
	係長級平均	733	4,734,661	832,936	94,533	1,982,679	980,690	8,625,499
	主任主事	1,415	4,170,468	727,770	57,085	1,697,591	562,229	7,215,143
一般主事	2級職	524	2,991,483	521,030	30,216	1,161,805	470,447	5,174,981
	1級職	141	2,170,527	374,890	2,148	754,797	341,583	3,643,945
	一般主事平均	665	2,817,054	489,976	24,235	1,075,248	443,068	4,849,581
技能・業務系主事	577	3,695,647	658,317	126,113	1,499,761	637,284	6,617,122	
	平均	3,495	3,992,586	706,967	72,734	1,639,873	675,042	7,087,202
	再任用職員	262	2,253,735	392,824	0	439,378	213,834	3,299,771

※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 22 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 22 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	1,498	7,533,375	1,504,135	9,037,510
福祉系	1,012	6,578,086	1,390,914	7,969,000
一般技術系	252	7,418,618	1,477,304	8,895,922
医療技術系	156	7,325,949	1,494,461	8,820,410
技能・業務系	577	6,617,122	1,353,737	7,970,859
平均	3,495	7,087,202	1,444,059	8,531,261
再任用職員	262	3,299,771	439,920	3,739,691

※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。

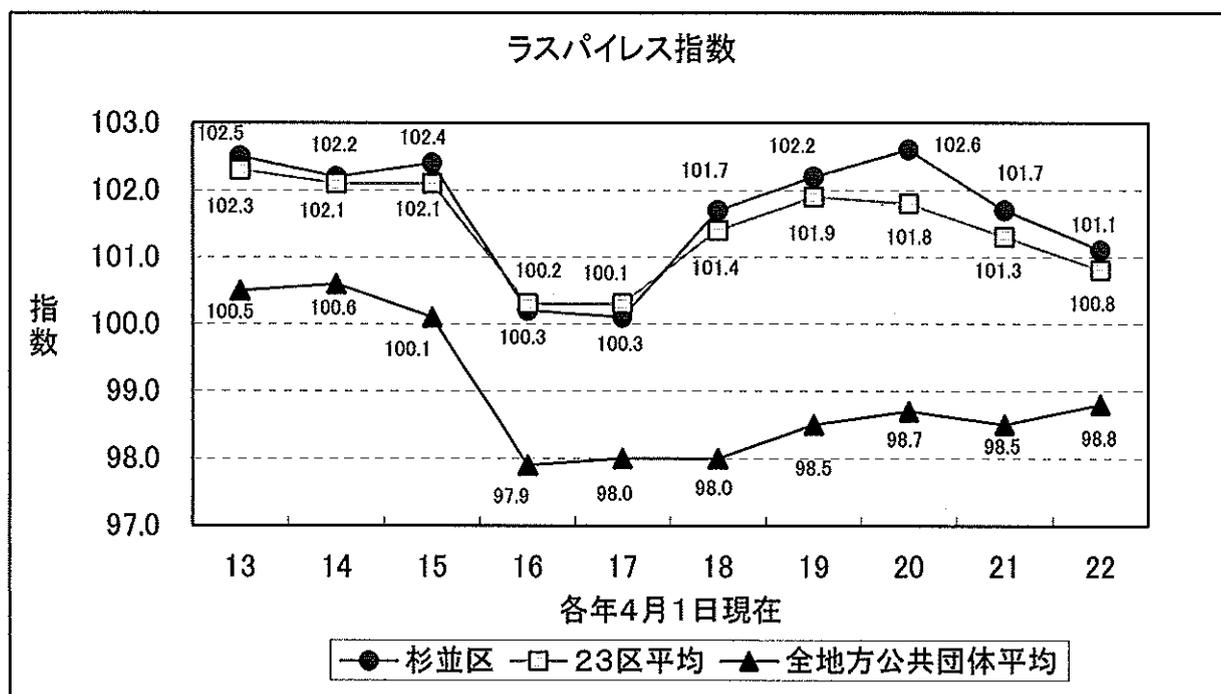
4 ラスパイレス指数

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22年度も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、100.2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。



	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	22.4.1
杉並区	102.5	102.2	102.4	100.2	100.1	101.7	102.2	102.6	101.7	101.1
23区平均	102.3	102.1	102.1	100.3	100.3	101.4	101.9	101.8	101.3	100.8
全地方公共団体平均	100.5	100.6	100.1	97.9	98.0	98.0	98.5	98.7	98.5	98.8

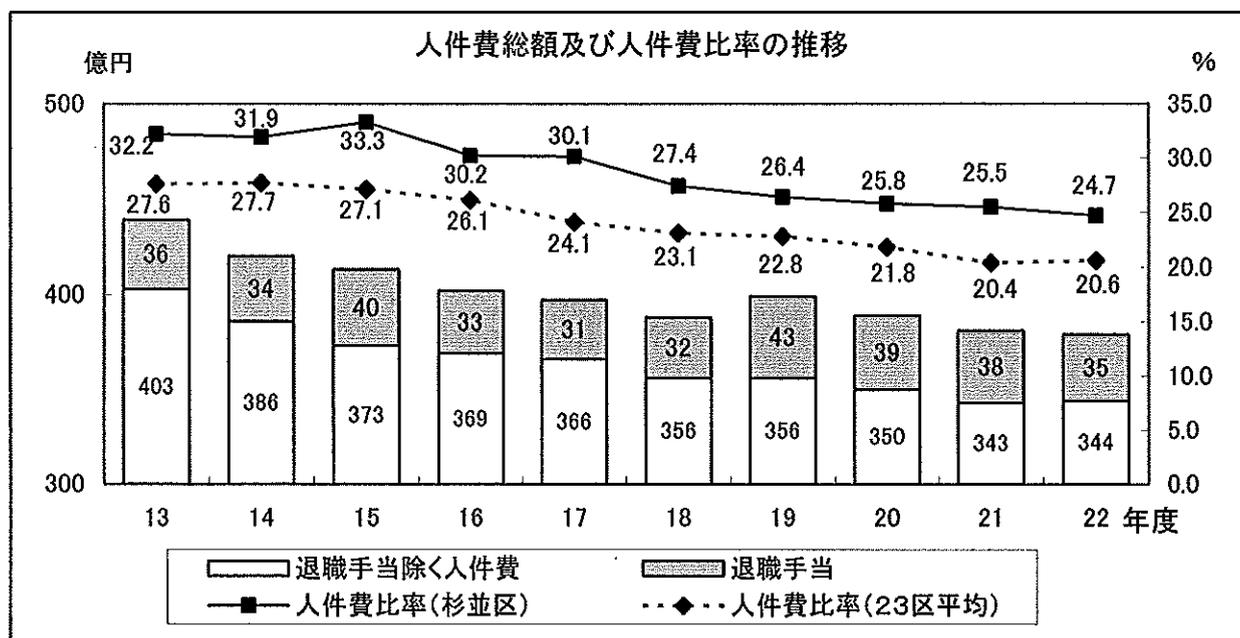
5 人件費の抑制

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

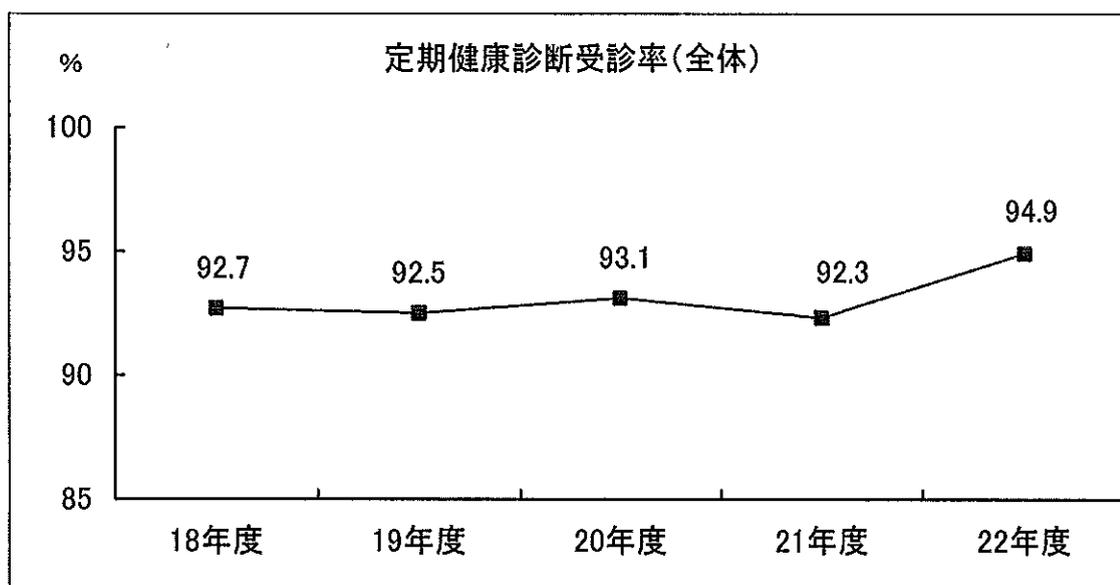
1 所属別定期健康診断受診状況

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23年3月31日現在

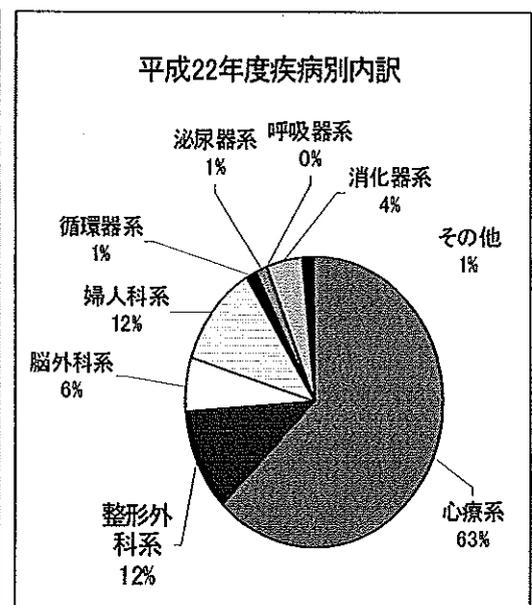
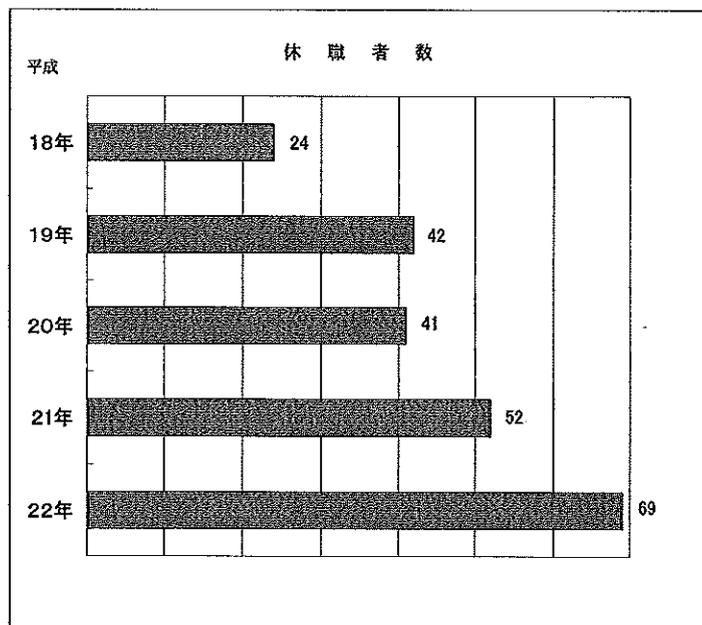
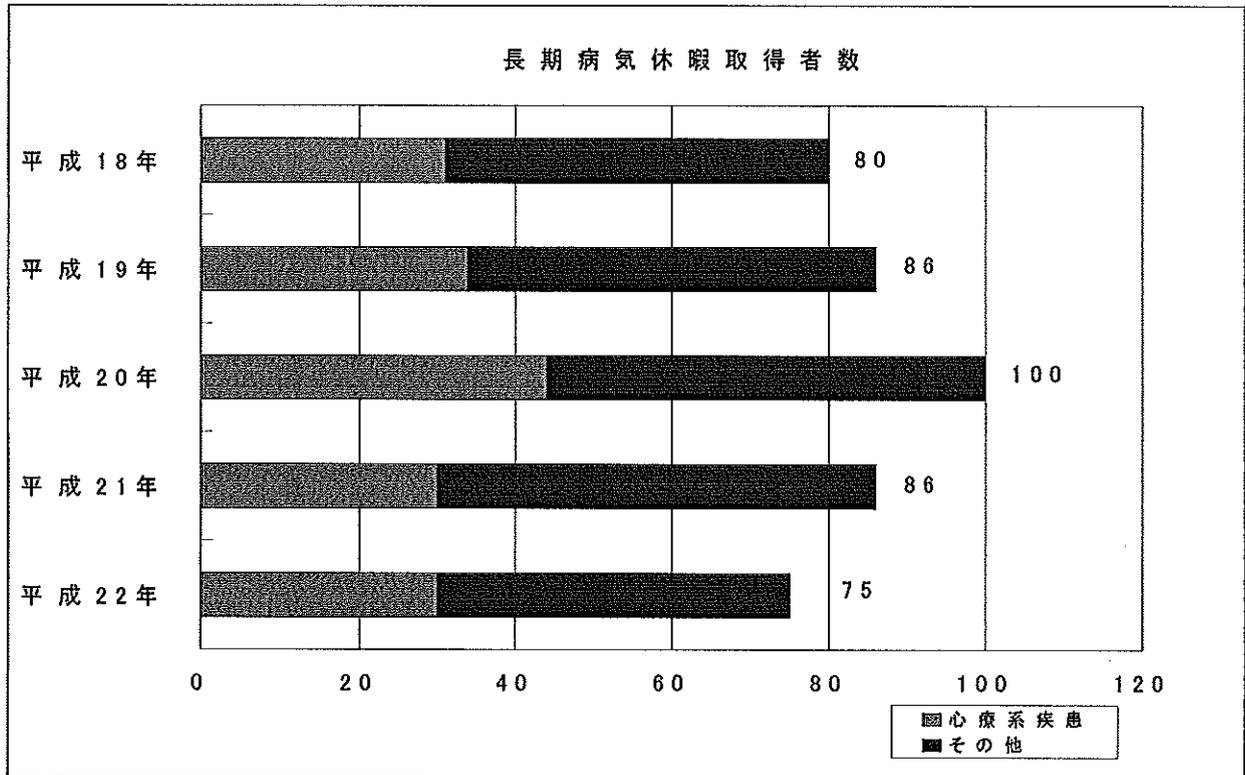
部 名	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
政策経営部	90.9%	94.0%	95.3%	96.2%	97.9%
区長室	87.9%	91.8%	93.9%	90.2%	97.8%
危機管理室	100.0%	95.8%	95.7%	100%	100%
区民生活部	92.1%	91.1%	90.5%	89.8%	94.0%
保健福祉部	93.5%	92.9%	93.8%	92.1%	94.3%
都市整備部	90.9%	90.5%	93.5%	92.2%	97.0%
環境清掃部	93.2%	98.7%	88.6%	95.6%	95.3%
清掃職員	97.5%	98.1%	96.9%	98.4%	97.9%
教育委員会 事務局	84.8%	91.0%	89.8%	86.9%	92.4%
行政委員会	96.6%	100.0%	98.1%	94.6%	98.3%
学校職員	90.3%	87.4%	89.7%	91.6%	93.2%



2 長期(30日以上)病欠休暇取得者数、病欠休職(91日以上)者数

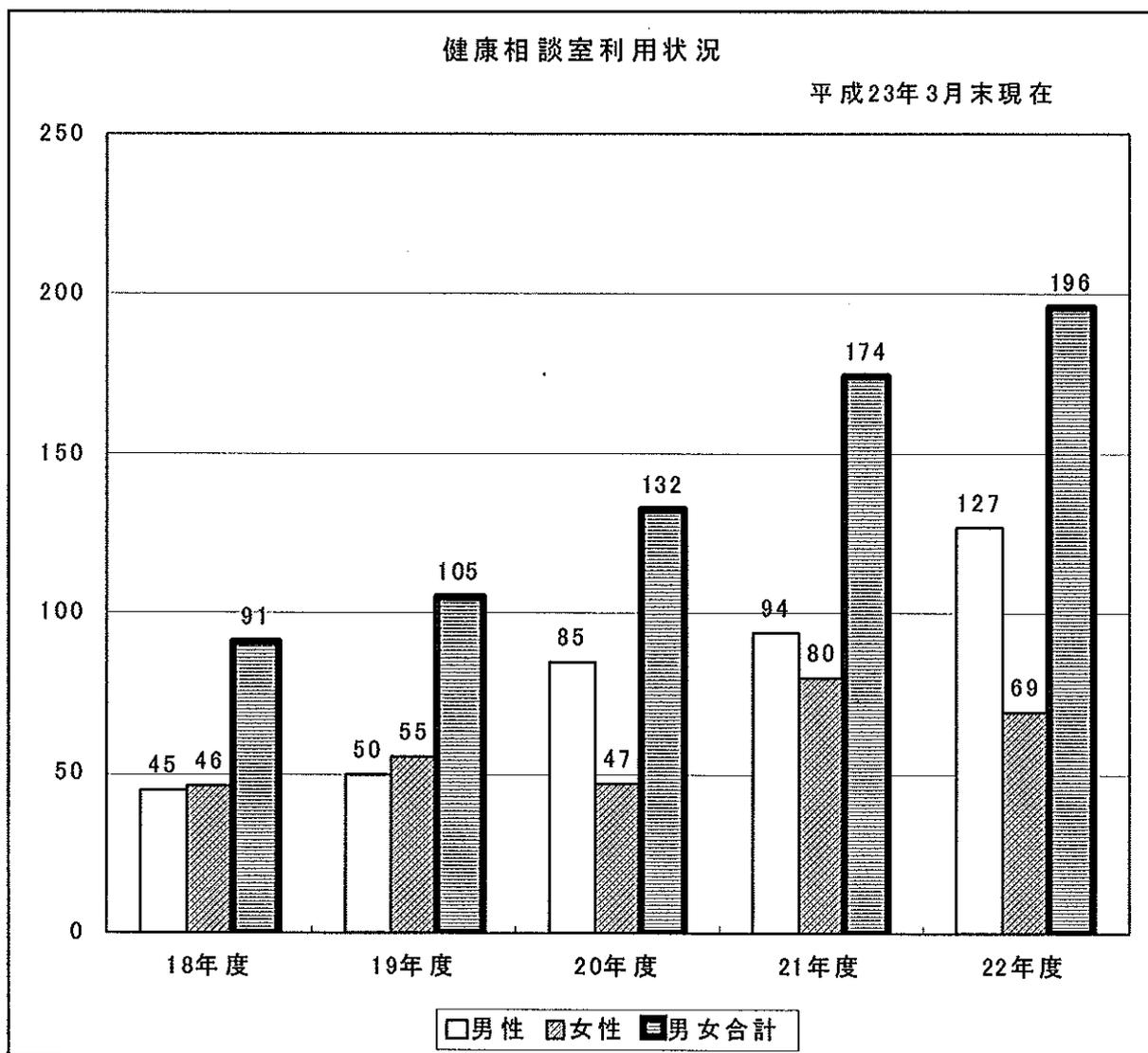
過去5年間の推移を示したものです。

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実施しています。
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。



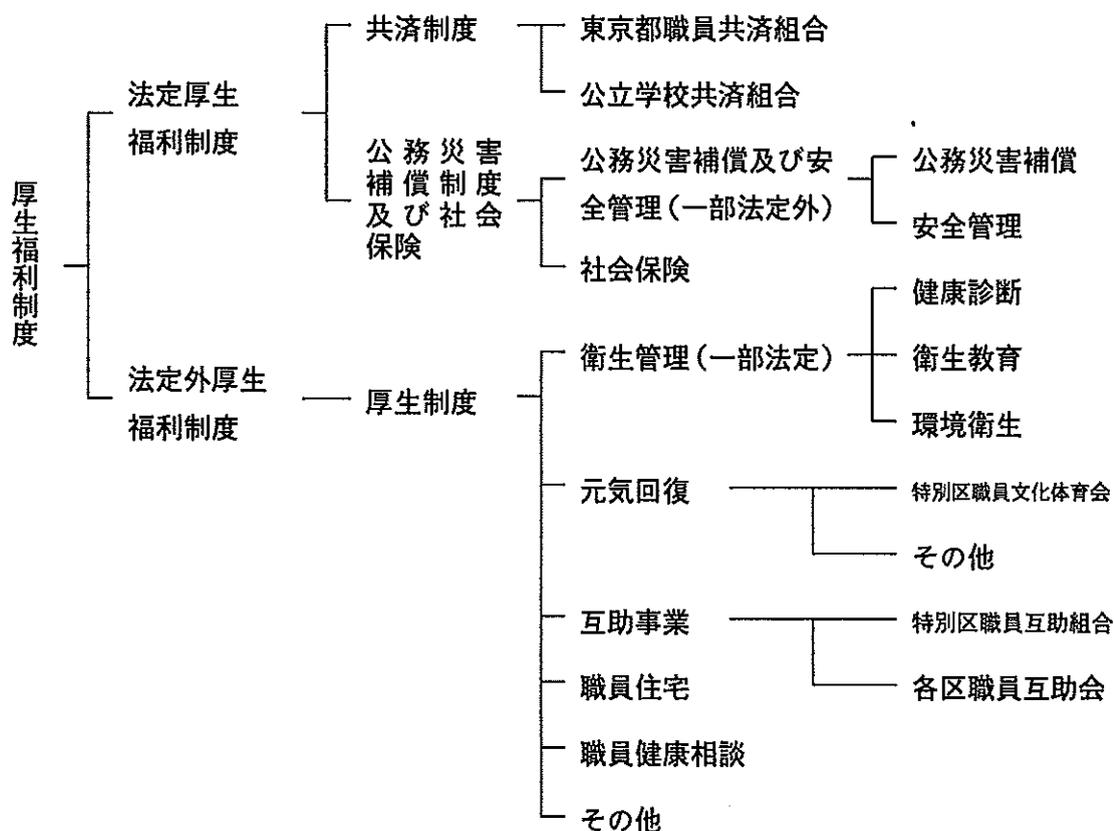
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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（再任用職員を含む）の一般会員と、一定の勤務基準を満たし入会を希望する非常勤職員などの特別会員で組織され、会員の福利厚生事業の増進に努めています。会員数は、平成23年4月1日現在、4,242人です。

事業運営は、一般会員の会費（給料月額3.5/1,000）及び特別会員の会費（月額750円）、並びに、区からの事業補助金により運営が行われています。

主な事業内容としては、選択制補助事業（宿泊補助、生涯学習補助など）、文化体育活動補助事業（文化・体育サークル活動への助成）、給付事業（慶弔見舞金等）など、職員の健康保持や元気回復を目的とした各種事業を実施しています。

平成22年度、職員互助会一般会計決算額1億5384万7305円のうち、区は、会員会費収入の8割に相当する4554万3732円を事業補助金として交付しました。

なお、平成23年度、区の実業補助金は、会員会費収入の7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。

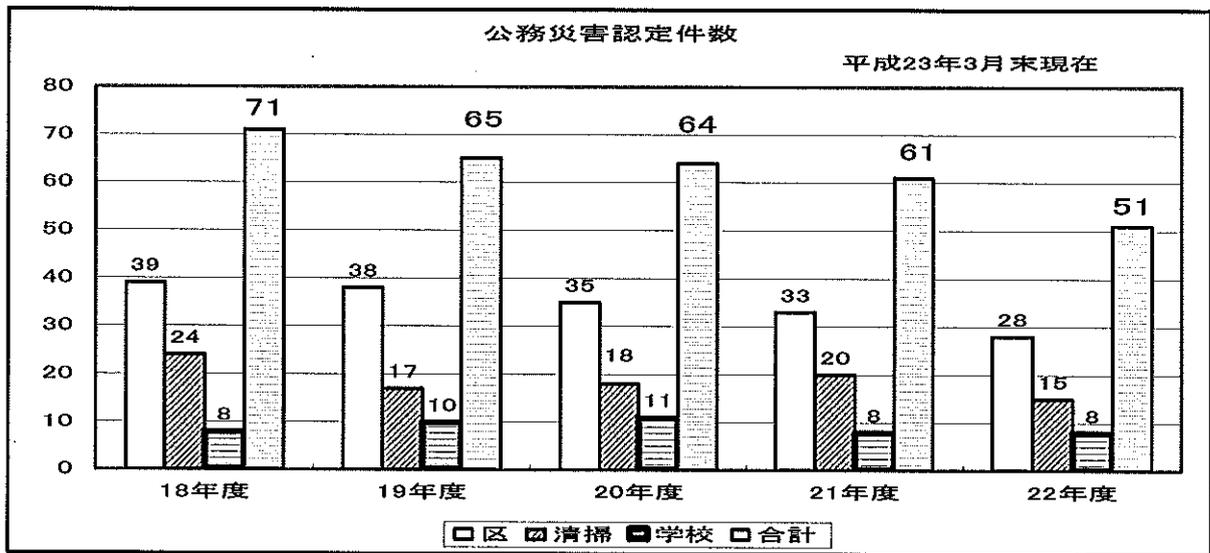
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約7万人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

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、被服の貸与が必要とされる職員（給食調理、清掃職員等）に対して、被服の種類や貸与期間を定め貸与しています。

(2) 職員住宅の管理

職員住宅は、現に住宅に困窮している30歳未満の独身者で、住宅の貸与を受けることが必要な職員に対して、貸与期間、使用料等を定め貸与しています。

なお、防災住宅については、災害対策要員として従事することも入居要件として定めています。

(職員住宅の概要)

[平成23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、自立した地方政府として「公務」の責任を果たしていく「杉並区」にとって必要な職員像を具体化し、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18年度から22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18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
杉並区研修 への参加	77回	120回	102回	95回	116回
	2,514名	3,776名	2,871名	2,879名	3,535名
特別区研修 派遣研修等 への参加	362回	215回	196回	202回	263回
	1,095名	506名	698名	659名	718名
合 計	439回	335回	298回	297回	379回
	3,609名	4,282名	3,569名	3,538名	4,253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。

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、支給額から抛却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。

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22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22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				
福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士もしくは児童指導員の資格を有する人、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人		
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級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	以務民 上従間 事等 歴で 4の 年業	<ul style="list-style-type: none"> 当該職種に係る業務に従事
	土木造園（土木）				
	建築				
経験者 3級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	従民 事間 等 8 年 以 上 業 務	<ul style="list-style-type: none"> 当該職種に係る業務に従事
	土木造園（土木）				
	建築				
	機械				
	電気				
	（主任主事Ⅰ）	37歳以上 46歳未満	従民 事間 等 1 3 年 以 上 業 務	<ul style="list-style-type: none"> 当該職種に係る業務に従事 	
	事務				
（主任主事Ⅱ）	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	経験者	身障選考
告 示	3月10日	6月16日	6月16日	8月6日
第1次試験 (筆記)	5月9日	9月12日	9月12日	10月11日
第1次試験 合格発表	6月23日	10月18日	10月18日	10月27日
第2次試験 (面接)	7月5日～7月22日	10月27日～29日	10月30日～11月28日	11月8日、19日
最終合格発表	8月6日	11月10日	12月8日	11月25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			
		22年度	21年度	比 較 増△減	22年度	21年度	比 較 増△減	22年度	21年度	比 較 増△減	
I 類	事 務	16,758	12,180	4,578	12,852	9,397	3,455	1,524	1,231	293	
	土木造園 (土 木)	620	490	130	449	341	108	78	127	△ 49	
	土木造園 (造 園)	164	129	35	126	103	23	28	32	△ 4	
	建 築	437	332	105	311	241	70	74	86	△ 12	
	機 械	140	83	57	93	63	30	35	26	9	
	電 気	193	126	67	123	86	37	32	36	△ 4	
	福 祉	610	519	91	449	384	65	78	55	23	
	衛生監視 (衛 生)	309	280	29	224	207	17	60	58	2	
	衛生監視 (化 学)	145	146	△ 1	79	90	△ 11	3	3	0	
	保健師	534	531	3	434	432	2	73	62	11	
	小 計	19,910	14,816	5,094	15,140	11,344	3,796	1,985	1,716	269	
III 類	事 務	3,501	3,076	425	2,784	2,443	341	231	292	△ 61	
身体障害者を対象 とする採用選考	事 務	71	79	△ 8	60	67	△ 7	18	18	0	
経験者	2 級 職	事 務	1,628	1,608	20	1,134	1,003	131	170	226	△ 56
		土木造園 (土 木)	67	71	△ 4	45	41	4	15	28	△ 13
		建 築	85	67	18	59	46	13	18	20	△ 2
		小 計	1,780	1,746	34	1,238	1,090	148	203	274	△ 71
	3 級 職 (主任主事Ⅰ)	事 務	1,918	2,435	△ 517	1,327	1,547	△ 220	51	82	△ 31
		土木造園 (土 木)	151	192	△ 41	108	138	△ 30	13	19	△ 6
		建 築	133	141	△ 8	89	100	△ 11	13	19	△ 6
		機 械	23	18	5	20	15	5	3	5	△ 2
		電 気	21	33	△ 12	14	25	△ 11	6	3	3
		小 計	2,246	2,819	△ 573	1,558	1,825	△ 267	86	128	△ 42
	3 級 職 (主任主事Ⅱ)	事 務	1,825	2,294	△ 469	1,136	1,367	△ 231	9	27	△ 18
		土木造園 (土 木)	—	207	皆減	—	121	皆減	—	3	皆減
		建 築	152	162	△ 10	99	110	△ 11	4	5	△ 1
		機 械	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		電 気	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		小 計	1,977	2,663	△ 686	1,235	1,598	△ 363	13	35	△ 22
	合 計		29,485	25,199	4,286	22,015	18,367	3,648	2,536	2,463	73

(2) 採用選考等

平成22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）	0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	0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23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) 全部受験方式－受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式。

分割受験方式－受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

免除受験方式－択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式。

前倒し受験方式－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）

○Ⅰ類（全部及び免除受験方式）及びⅡ類

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減
Ⅰ類	事務	431	477	△ 46	180	188	△ 8	80	91	△ 11	18.6	19.1	△ 0.5
	技術Ⅰ	59	63	△ 4	20	18	2	13	12	1	22.0	19.0	3.0
	技術Ⅱ	21	29	△ 8	14	10	4	13	8	5	61.9	27.6	34.3
	技術Ⅲ	34	32	2	11	11	0	7	7	0	20.6	21.9	△ 1.3
	技術計	114	124	△ 10	45	39	6	33	27	6	28.9	21.8	7.1
	小計	545	601	△ 56	225	227	△ 2	113	118	△ 5	20.7	19.6	1.1
Ⅱ類	事務	147	167	△ 20	103	133	△ 30	47	65	△ 18	32.0	38.9	△ 6.9
	技術	24	25	△ 1	11	11	0	11	11	0	45.8	44.0	1.8
	小計	171	192	△ 21	114	144	△ 30	58	76	△ 18	33.9	39.6	△ 5.7
合計		716	793	△ 77	339	371	△ 32	171	194	△ 23	23.9	24.5	△ 0.6

※平成21年度は、全部受験方式の人数である。

※平成22年度は、全部及び免除受験方式の人数である。

○Ⅰ類（全部受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減
Ⅰ類 (全部)	事務	351	477	△ 126	119	188	△ 69	57	91	△ 34	16.2	19.1	△ 2.9
	技術Ⅰ	51	63	△ 12	16	18	△ 2	10	12	△ 2	19.6	19.0	0.6
	技術Ⅱ	15	29	△ 14	8	10	△ 2	7	8	△ 1	46.7	27.6	19.1
	技術Ⅲ	27	32	△ 5	6	11	△ 5	4	7	△ 3	14.8	21.9	△ 7.1
	技術計	93	124	△ 31	30	39	△ 9	21	27	△ 6	22.6	21.8	0.8
	合計	444	601	△ 157	149	227	△ 78	78	118	△ 40	17.6	19.6	△ 2.0

○Ⅰ類（免除受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)	口頭試問進出者数 (B)	合格者数 (C)	合格率 (C/A)
Ⅰ類 (免除)	事務	80	61	23	28.8
	技術Ⅰ	8	4	3	37.5
	技術Ⅱ	6	6	6	100.0
	技術Ⅲ	7	5	3	42.9
	技術計	21	15	12	57.1
	合計	101	76	35	34.7

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		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
		A	A1	A2		A3	B	B1		B2	B3	C
事務	450	294	121	35	69	37	17	15	15.3	12.6	14.0	42.9
技術Ⅰ	64	41	19	4	9	6	2	1	14.1	14.6	10.5	25.0
技術Ⅱ	22	8	9	5	3	0	1	2	13.6	0.0	11.1	40.0
技術Ⅲ	53	23	11	19	8	4	2	2	15.1	17.4	18.2	10.5
技術計	139	72	39	28	20	10	5	5	14.4	13.9	12.8	17.9
計	589	366	160	63	89	47	22	20	15.1	12.8	13.8	31.7

(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 全部とは、全部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、分割受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出

(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23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	31	3	9.7	1	33.3	0	0.0	
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	0	0.0	
		介護指導	25	9	36.0	5	55.6	4	80.0	
	技能Ⅱ	電話交換	6	5	83.3	5	100.0	4	80.0	
		警備	4	2	50.0	2	100.0	1	50.0	
		作業Ⅰ	21	10	47.6	10	100.0	7	70.0	
	技能Ⅲ	調理	40	39	97.5	38	97.4	32	84.2	
		用務	37	29	78.4	27	93.1	20	74.1	
		作業Ⅱ	26	16	61.5	13	81.3	10	76.9	
	技能Ⅳ	家庭奉仕	6	3	50.0	2	66.7	0	0.0	
	技能Ⅵ	作業Ⅲ	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
	技能系計			168	116	69.0	105	90.5	79	75.2
	合計			199	119	59.8	106	89.1	79	74.5

(注) 技能Ⅴ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

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22年は、10月12日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年の勧告のポイント〕

- 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（△1,259円、△0.30%）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（△0.2月分 現行4.15月分→3.95月分）
- 2 地域手当の支給割合の見直し
現行の17%から18%に引き上げ、引上げ分と同率程度、給料月額を引下げ
- 3 幼稚園教育職員の給与制度
人事・給与制度の改正に伴い新たな給料表を策定
 - ◎職員の平均年間給与は、約△10万8千円（△1.6%）

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 民間給与実態調査の内容（平成22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民間事業所を实地調査（調査完了777事業所）

2 職員給与等実態調査の内容（平成22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
61,039人	30,605人	420,461円	43.8歳

3 公民比較の結果

○月例給与

民間従業員	職 員	差
419,202円	420,461円	△1,259円（△0.30%）

（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
3.97月分	4.15月分	△0.18月分

II 改定の内容

1 給料表

- ・ 公民較差の解消のため、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置き
- ・ 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

2 地域手当の支給割合の改定

- ・ 17%から18%（本則）に引上げ

3 行政職給料表（一）の初任給

- ・ I類（大学卒程度）、III類（高校卒程度）ともに据置き

4 配分

	地域手当の支給割合 の変更に伴う配分	平成22年較差 解消による配分	合計
給料	△3,004円	△1,067円	△4,071円
諸手当	-	-	-
地域手当	3,514円	-	3,514円
はね返り	△510円	△192円	△702円
計	0円	△1,259円	△1,259円

5 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4.15月分から3.95月分に0.2月分引下げ

○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	2.75月分	2.60月分
	勤勉手当	1.40月分	1.35月分
	計	4.15月分	3.95月分
管理職員	期末手当	2.35月分	2.20月分
	勤勉手当	1.80月分	1.75月分
	計	4.15月分	3.95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6,862千円	約6,754千円	約△108千円(△1.6%)

(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、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
220,304円	222,116円	1,812円	3,523千円	3,510千円	△13千円

○ケース2 係長(4級61号給、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
451,996円	450,592円	△1,404円	7,384千円	7,266千円	△118千円

○ケース3 課長(6級69号給、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
636,154円	635,498円	△656円	10,363千円	10,213千円	△150千円

○ケース4 部長(8級55号給、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
759,823円	759,044円	△779円	12,483千円	12,297千円	△186千円

6 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、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施
- ・平成22年4月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において平成21年の勧告に準じ、所要の調整を実施。ただし、医療職給料表(一)が適用されている職員については、引下げ改定を行わないことから、所要の調整は行わないことが適当

Ⅲ 特別区の給与構造の改革

1 職務給の徹底に向けた取組みの成果

- ・昇格メリットの一定額加算方式の導入及び給与カーブのフラット化により、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責の的確な反映等一定の成果

2 昇給制度及び勤勉手当制度の各区における運用の検証

- ・勤務成績の反映状況等が制度の趣旨に沿ったものとなっているかといった観点から、各区における昇給制度や勤勉手当制度の運用状況を詳しく検証

3 職務・職責が的確に反映された給与の検討

- ・職務級間の重複の見直しを含め、職務の職責等に応じた給与について研究・検討

4 地域手当の取扱い

- ・今回の改正で本則となるが、今後も引き続き国の動向を注視

Ⅳ 超過勤務手当の支給割合等

- ・国の動向を踏まえ、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間について、月 60 時間の超過勤務時間の積算基礎に含めることが適当

Ⅴ 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・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

Ⅵ 幼稚園教育職員の給与制度

- ・人事・給与制度の改正に伴い策定する新たな給料表においては、現行の 3 級制から 4 級制に改め、各級の職務・職責差を的確に反映
- ・手当等については、制度改正の趣旨に沿ったものとする必要がある

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

Ⅰ 人事制度の整備

1 人材確保

- ・平成 20 年度にⅠ類採用試験の能力実証方法を改正。その後受験申込者数が急増。申込者急増の要因分析を進め、有為な人材確保の方策について検討
- ・経験者採用制度は、区政を担う人材を的確に選抜できるよう、受験資格等の見直し・能力実証方法について検討

2 人材育成

- ・職員に求められる役割・能力を到達目標として明確に示し、困難にチャレンジしていく意識を涵養することで、計画的に人材を育成していくことが重要
- ・人事評価制度が職員の能力開発と組織目標の達成に資するよう、任命権者は不断の努力が必要
- ・管理職・係長職選考の受験率は低下傾向。今後、管理職選考改正効果の検証、多角的な視点からの意識調査など、実効性のある対応を検討

3 人材活用（高齢職員の活用）

- ・高齢職員の活用による組織活力の維持・向上が必要
- ・国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえて検討

Ⅱ 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立の実現

- ・全ての職員においてワーク・ライフ・バランスが実現されるためには、適切な業務管理による超過勤務の縮減と、年次有給休暇の取得促進が重要

2 メンタルヘルスの推進

- ・メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見に努めることはもとより、再発防止に向けたきめ細かな環境整備の推進が重要

Ⅲ 公務員倫理の確立と区民の信頼確保に向けて

1 公務員倫理の確立

- ・職員一人ひとりの意識を高めることとあわせ、管理職員の適宜、適切な指導が重要

2 個人情報 の適正管理

- ・職員の危機管理意識の啓発と組織として情報管理体制を万全にすることが重要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成22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	22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22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	22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 2011

平成23年12月発行

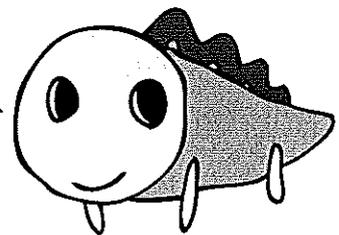
編集・発行 杉並区政策経営部職員課

〒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

23-0070



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。