

杉並区職員白書

2014

平成26年9月

杉並区

職員白書 2014 の発行にあたって

杉並区では、職員の現状を区民の皆様だけでなく職員自身にも知ってもらうことを目的に、平成13年から職員白書を発行してきました。

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

職員白書は、条例に基づく人事行政の運営等の状況の公表を行うものとして、職員の現状等および地方公務員法に規定する人事委員会からの業務状況報告をあわせて冊子形式にまとめ、発行しているものです。

皆様のご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

～ 目 次 ～

職員の勤務条件をめぐる最近の動き	1
------------------------	---

表とグラフで見る職員の現状

第1 職員

1 区職員の配置の現状	6
2 職員数の推移	7
3 年齢別職員数	8
4 職種別職員数	10
5 職層別職員数の推移	11

第2 採用、昇任、処分、退職

1 採用	12
2 昇任	13
3 処分	18
4 退職	19

第3 勤務条件

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

第4 職員の給与と人件費

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

第5	健康管理	
1	所属別定期健康診断受診状況	27
2	長期病気休暇取得者数、病気休職者数	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
	特別区人事委員会の業務状況の報告	35

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) 再任用制度の運用の変更について（26年度）

年金支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、雇用と年金の接続を図る必要が生じたため、現行の再任用制度をもとにフルタイム職を原則とする当面の運用指針を策定し、平成25年度末の定年退職者から適用しました。

(2) 住居手当制度の改正（26年度）

職員採用における有為な人材の確保と、給与に占める家賃負担割合が高い職員の負担を軽減する観点等から、支給対象を賃貸住宅居住者に限定し、一定年齢層の職員に加算措置を設けるよう、住居手当制度の改正を行いました。なお、平成29年度までの間、従前の手当受給者に対する経過措置が設けられています。

(3) 係長職昇任選考制度の改正（25年度）

豊富な知識や経験を有し、係長としてふさわしい人材でありながら埋もれてしまっている人材を発掘するため、現行の申込制（一般・長期）の選考制度と併用して、部長推薦制度を創設しました。

(4) 骨髄提供等に伴う職務専念義務免除の対象範囲の拡充（24年度）

白血病等の有効な治療法である移植療法のドナーとなる場合には職務専念義務が免除されますが、これまでの骨髄を提供する場合に加え、末梢血幹細胞を提供する場合も対象となるよう、範囲の拡充を行いました。

(5) 勤勉手当の一律拋出制度等の改正（24年度）

これまで管理職を対象に実施してきた勤勉手当の一律拋出を、平成24年6月の支給時から、係長級、主任主事、技能長及び技能主任についても開始しました。また、扶養手当を勤勉手当の原資とし、勤務成績が良好な職員に増額して配分するよう改めました。

(6) 特殊勤務手当の一部廃止（24年度）

徴収・滞納整理出張特別手当、不規則勤務手当、障害者（児）施設等業務手当、検便手当の廃止を、平成24年4月から実施しました。

(7) 子育て支援に係る休暇等の充実（23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、母体保護休暇については、これまでは付与日数を連続して取得することが条件であったところ、日を

単位として分割して取得することを可能とする改正を行いました。

また、出産支援休暇については、これまでの日を単位とした取得に加え、時間単位の取得を可能とする改正を行いました。

再任用職員についても、子が1歳に達する日までの間、育児休業取得が可能なよう改めました。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 管理職員の勤勉手当一律拠出の実施(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拠出を実施しました。

(14) 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。

(15) 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。

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、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) 杉並区人材育成計画(平成24~26年度)の策定(24年度)

基本構想が示す「支えあい共につくる 安全で活力あるみどりの住宅都市 杉並」を実現するため、区民との協働により地域の課題を解決できる、自治と分権の時代にふさわしい職員の育成を目指します。そのため新たな杉並区人材育成計画(平成24~26年度)を定め、目指す職員像を自ら学び、能力を高めていく杉並区職員、新たな課題に挑戦し、五つ星のサービスを提供できる杉並区職員、組織力を高め、最強のチームワークを築く杉並区職員としました。

(2) 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。

(3) 「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。

4 職員の健康管理・メンタルヘルス

(1) 心の健康づくり計画

職員のこころの健康が保たれるよう、予防から発症・治癒後の職場復帰までを体系的に整理した「職員の心の健康づくり」を冊子にまとめ、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。

(4) 係長職昇任者心理面接の実施

係長職昇任者を対象に、自らのストレス対処法を身につけ心の健康保持増進を図るとともに、メンタルヘルス不調者への早期対応などを目的として、心理カウンセラーによる個別面接を実施しています。

(5) ストレスチェックの実施

平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、労働者の心理的な負担を把握するための検査(ストレスチェック)の実施が事業者には義務付けられました。これは、自身のストレスについての気づきを促し、ストレス状況を早期に把握して必要な措置を講じることにより、メンタル不調となることを未然に防ぐことを目的としています。杉並区では、法改正に先駆けて平成25年度から実施しています。

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。

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26年4月1日現在の職員数は、3,534人です。(特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員27人を含む。)

他に再任用短時間勤務職員349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

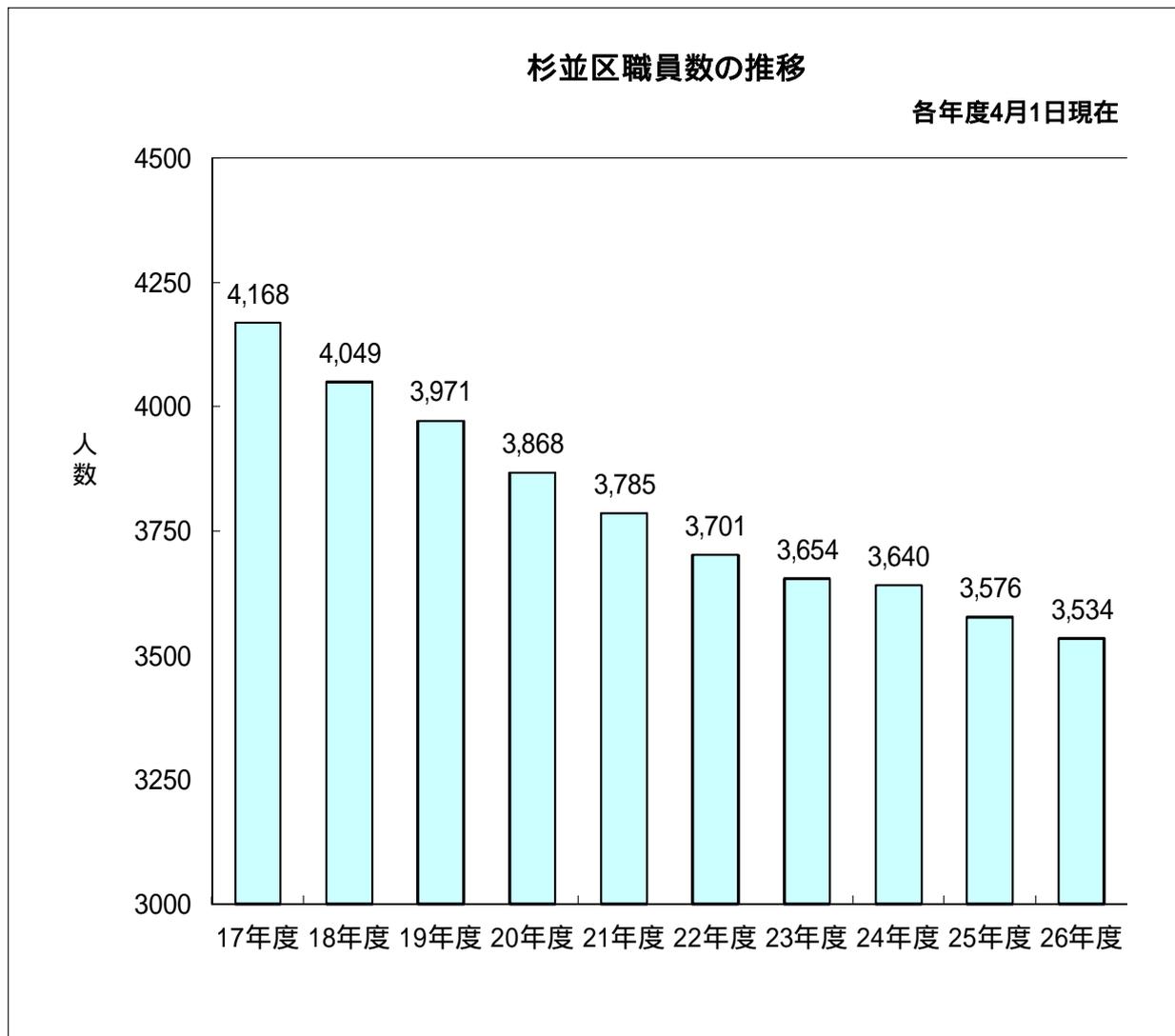
平成26年4月1日現在

部等	課等	職員数				再任用短時間	部等	課等	職員数				再任用短時間							
		常勤	再任用フルタイム(内職)	男	女				計	常勤	再任用フルタイム(内職)	男		女	計					
政策経営部	企画課	15	6	21	1	都市整備部	都市計画課	18	6	24										
	財政課	10	1	11			住宅課	9	4	13	1									
	情報政策課	47	5	52	2		まちづくり推進課	18	13	31	4									
	営繕課	39	5	44	1		建築課	21	8	29	4									
政策経営部 計					111		17	128	1	3	土木管理課	43	7	50	2	6				
総務部	総務課	9	3	12	2		土木計画課	19	4	23		1								
	秘書課	2	2	4			交通対策課	16	5	21	1									
	職員課	26	11	37	3		みどり公園課(本庁)	18	10	28	1	1								
	経理課	22	5	27	8		南公園緑地事務所	11	1	12	32									
	広報課	6	7	13	1		北公園緑地事務所	7		7	14									
	区政相談課	3	3	6	6	みどり公園課 小計	36	11	47	1	47									
総務部 計					68	31	99	20		杉並土木事務所	31	1	32	4						
危機管理	危機管理対策課	7	1	8		都市整備部 計					211	59	270	4	67					
	防災課	13	2	15	1	環境部	環境課	15	7	22	5									
危機管理室 計					20		3	23	1	ごみ減量対策課	5	6	11	1						
区民生活部	管理課	9	11	20	4		清掃事務所	147	5	152	9									
	区民課(本庁)	24	56	80	6		方南支所	80		80	6									
	区民係	44	46	90	2	9	清掃事務所 小計	227	5	232	15									
	区民課 小計	68	102	170	2	15	環境部 計					247	18	265	21					
	地域課(本庁)	8	5	13		会計管理室	11	7	18	1										
	地域活動係	17	11	28	1	区長部局 計					1249	1771	3020	21	260					
	地域課 小計	25	16	41	1	選挙管理委員会事務局	8	2	10											
	協働推進課	4	3	7		4	監査委員事務局	3	3	6	1	4								
	課税課	35	34	69	2	2	区議会事務局	12	3	15	2									
	納税課	22	17	39	7	教育委員会事務局	庶務課	19	9	28	1									
	文化・交流課	7	3	10	1		教育人事企画課	5	3	8										
	区民生活部 計						170	186	356	3	29	学務課	12	8	20	1				
	産業振興センター	管理課	15	10	25		2	特別支援教育課	4	5	9	1								
国保年金課		35	65	100	6		学校支援課	10	4	14	1									
保健福祉部	障害者施策課	16	23	39	1		4	学校整備課	5	3	8	1								
	こども発達センター	5	26	31			1	生涯学習推進課(本庁)	7	5	12	1								
	障害者施策課 小計	21	49	70	1		1	社会教育センター	3	5	8									
	障害者生活支援課	4	8	12	4		2	科学館	6		6	1	2							
	すぎのき生活園	21	23	44	2		2	郷土博物館	5		5	2								
	こすもす生活園	10	7	17	1	5	生涯学習推進課 小計	21	10	31	1	5								
	なのな生活園	6	16	22		1	スポーツ振興課	6	4	10	1									
	障害者生活支援課 小計	41	54	95	4	4	済美教育センター	8	6	14	2									
	高齢者施策課	15	18	33	2	2	教育委員会事務局 計	90	52	142	3	11								
	高齢者在宅支援課	11	27	38	1	1	中央図書館	22	13	35	5									
	介護保険課	16	32	48	5	5	地域図書館(6)	16	10	26	1	13								
	子育て支援課	17	28	45	1	4	図書館 計					38	23	61	1	18				
	保育課(本庁)	20	17	37	2	2	学校	小学校(42)	92	110	202	28								
	保育園(40)	15	730	745	2	60		中学校(23)	20	18	38	21								
	保育園 小計	35	747	782	2	62		養護学校(1)	2	6	8	3								
	児童青少年課	19	13	32	1	1		学校 計					114	134	248	52				
	児童館(41)	57	151	208	2	6	教育委員会 計					242	209	451	4	81				
児童青少年課 小計	76	164	240	2	7	派遣等	人事・厚生事務組合	4		4										
杉並福祉事務所	24	32	56	4	4		清掃一部事務組合	14		14										
高円寺事務所	29	25	54	2	2		後期高齢者医療広域連合	1	1	2										
高井戸事務所	16	15	31	1	1		南相馬市	8		8	1									
杉並福祉事務所 小計	69	72	141	2	7		スポーツ振興財団	2		2	1									
子供園(6)	2	44	46				障害者雇用支援事業団	1	1	2										
保健福祉部 計					350		1310	1660	9	107	社会福祉協議会									1
杉並保健所	地域保健課	6	4	10	1		派遣 計					30	2	32	1	2				
	健康推進課	2	9	11	2		職員数 合計					1544	1990	3534	27	349				
	生活衛生課	21	26	47	3		特別職等					4		4						
	保健予防課	4	17	21	1															
	保健サービス課	13	74	87	3	3														
杉並保健所 計					46	130	176	3	10											

2 職員数の推移

区では、絶えず施策・事業の評価、検証を行い、実施主体の見直しや組織の改編、職員の採用抑制などを通じ、職員定数の見直しを行ってきました。平成26年度当初では、行財政改革基本方針に基づき、前年度から42名の職員を削減しました。

今後も厳しい財政状況を踏まえつつ、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・民営化の推進を視野に入れた、より効果的な執行運営方法を目指し、さらなる職員定数の適正化を図っていきます。



特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

【参考】再任用短時間勤務職員数の推移

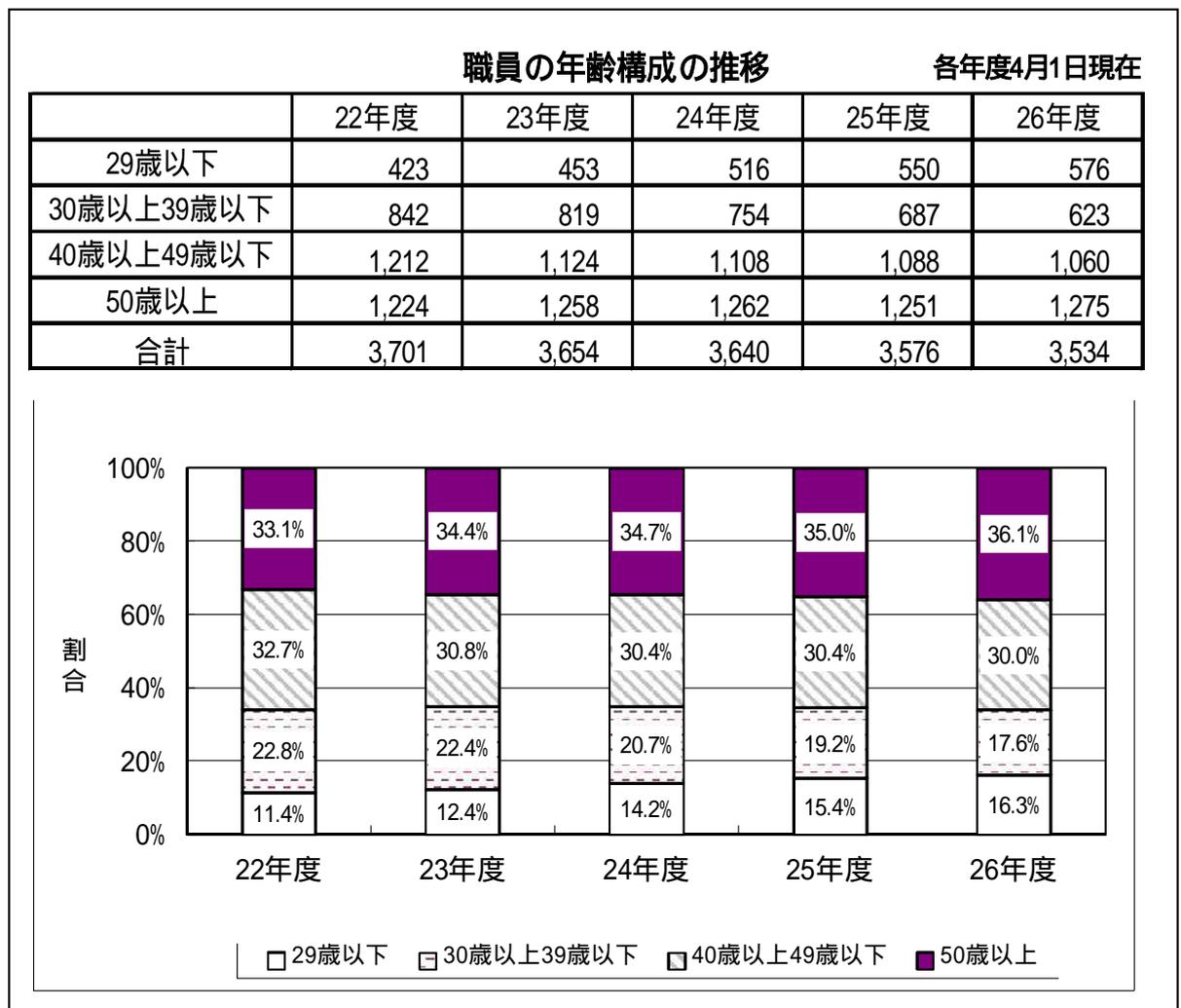
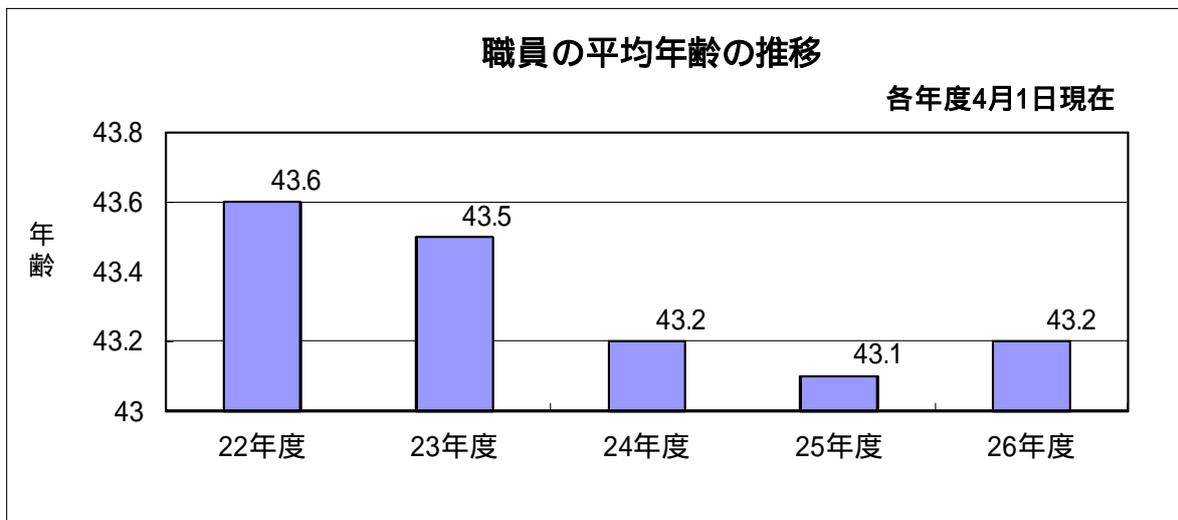
各年度4月1日現在

17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
17	12	11	16	31	268	345	336	318	349

区では、平成22年度から再任用制度を本格実施した。

3 年齢別職員数

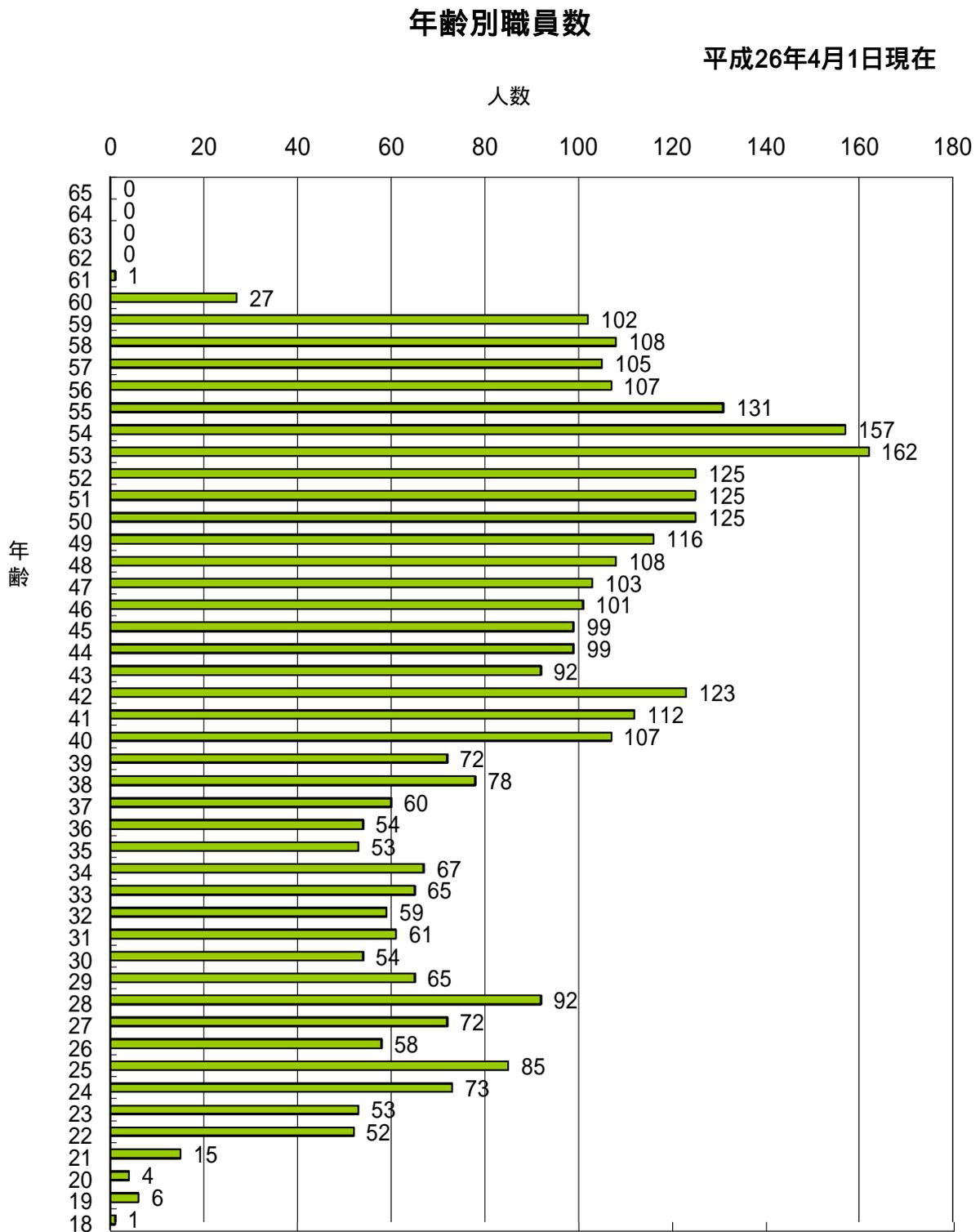
職員の平均年齢はこの5年、43歳～44歳で推移しています。
年齢構成では40歳以上の職員が66%を占めています。



それぞれ特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

年齢別に見ると46歳以上59歳以下の職員はそれぞれ100名を超えており、特に昭和57年度、58年度に多く採用された53歳・54歳の層は、150名を超えています。

一方、10代の職員は7名、25歳以下の若手職員は289名(8.2%)となっています。



特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

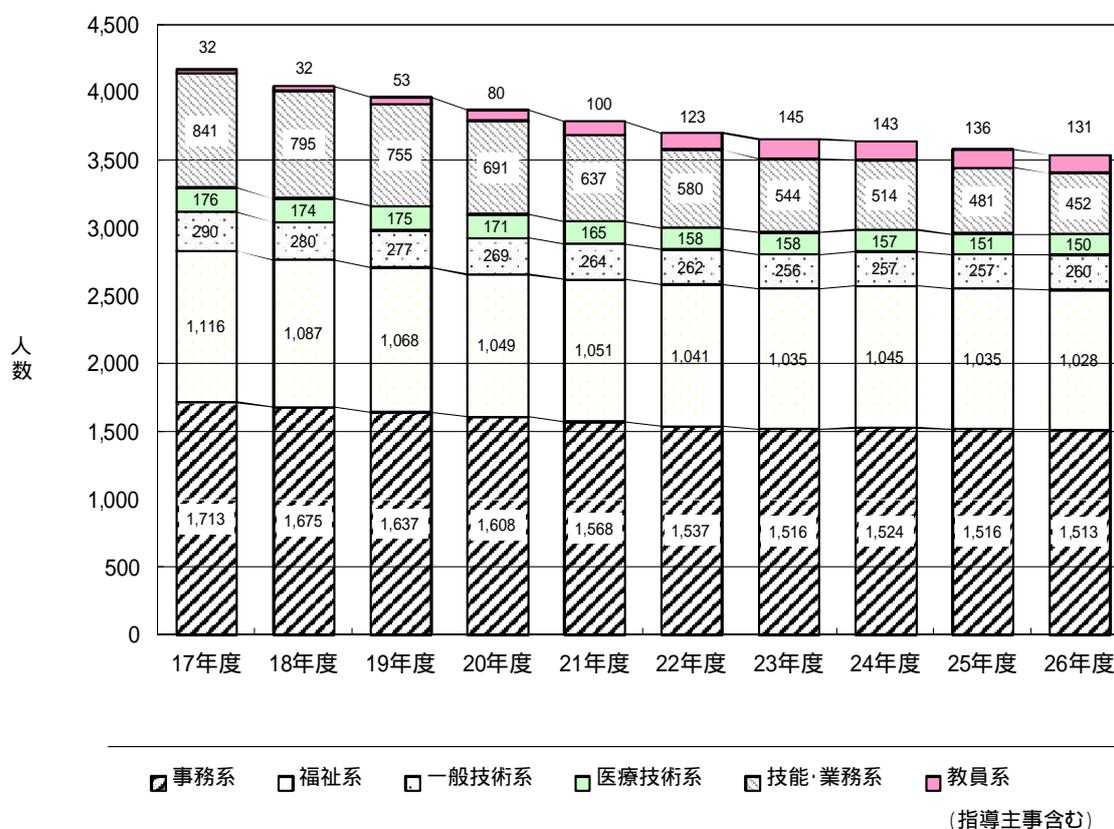
4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,534 人のうち、事務系が 1,513 人(42.8%)、福祉系が 1,028 人(29.1%)、一般技術系が 260 人(7.4%)、医療技術系が 150 人(4.2%)、技能・業務系が 452 人(12.8%)、教育職員等 131 人(3.7%)となっています。

職種別職員数

各年度4月1日現在

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
事務系	1,713	1,675	1,637	1,608	1,568	1,537	1,516	1,524	1,516	1,513
福祉系	1,116	1,087	1,068	1,049	1,051	1,041	1,035	1,045	1,035	1,028
一般技術系	290	280	277	269	264	262	256	257	257	260
医療技術系	176	174	175	171	165	158	158	157	151	150
小計	3,295	3,216	3,157	3,097	3,048	2,998	2,965	2,983	2,959	2,951
技能・業務系	841	795	755	691	637	580	544	514	481	452
教員系 (指導主事含む)	32	32	53	80	100	123	145	143	136	131
合計	4,168	4,043	3,965	3,868	3,785	3,701	3,654	3,640	3,576	3,534



特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

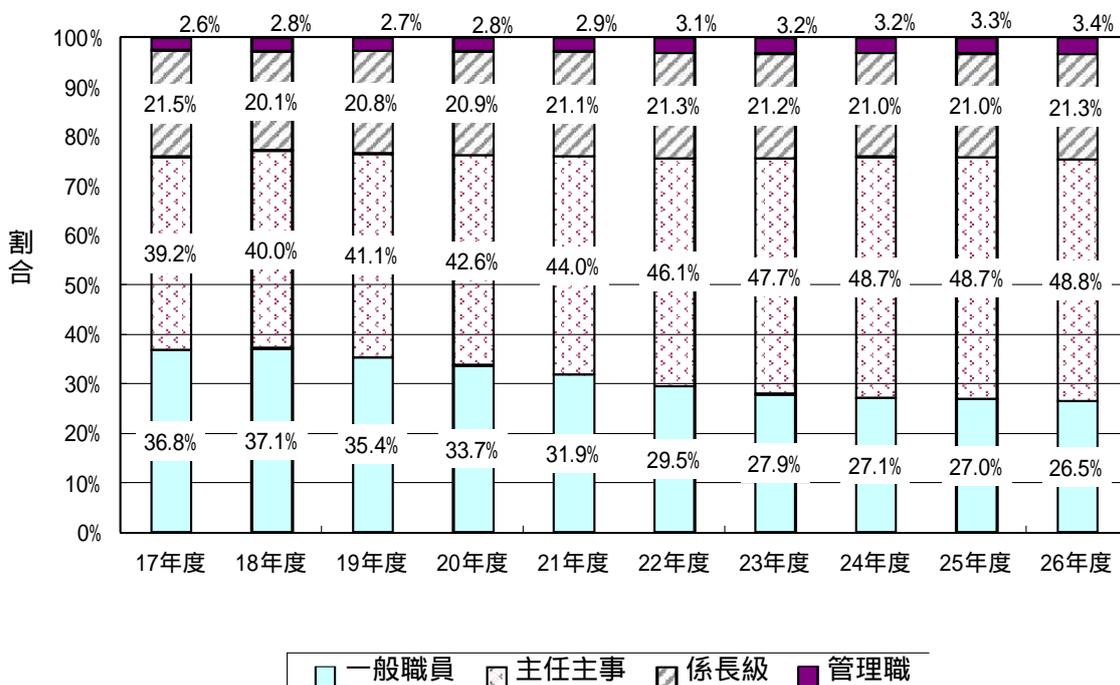
5 職層別職員数の推移

区の職員を職層別で見ると、主任主事以上の職員が約73%となっています。
 平成26年4月1日での職層別の割合は、管理職116人(3.4%)、係長級722人(21.3%)、主任主事1,658人(48.8%)、一般職員900人(26.5%)となっています。

職層別職員数の推移

各年度4月1日現在

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
一般職員	1,366	1,451	1,358	1,252	1,165	1,056	982	951	930	900
主任主事	1,455	1,562	1,575	1,584	1,608	1,651	1,682	1,707	1,672	1,658
係長級	798	784	797	778	772	761	748	735	720	722
管理職	97	111	105	106	107	111	113	111	113	116
合計	3,716	3,908	3,835	3,720	3,652	3,579	3,525	3,504	3,435	3,396

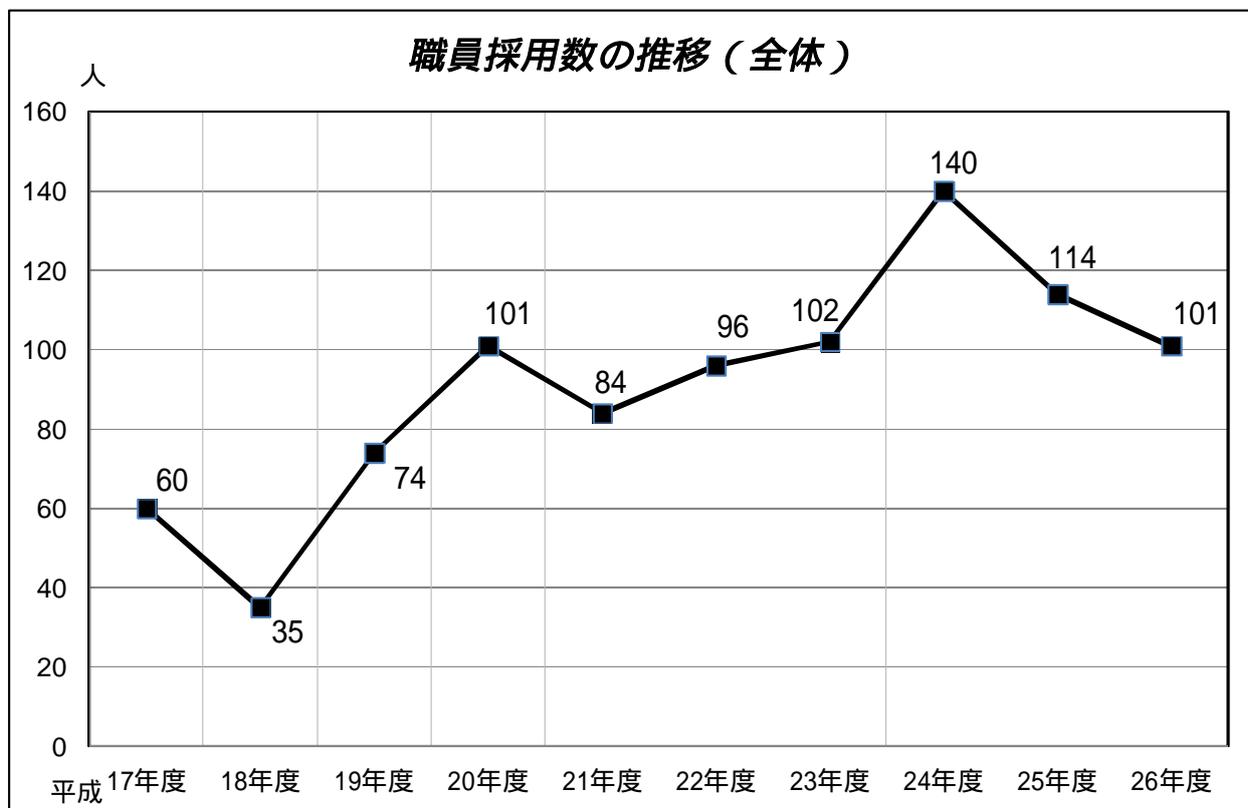


特別職、派遣職員、退職者等を除く。(特別区現員調)

第2 採用、昇任、処分、退職

1 採用

持続可能な行財政運営を推進するとともに、多様な行政課題に柔軟に対応するための配置を行うなど、職員定数の適正化を図りながら、職員の採用抑制に努めております。



新規採用職員の内訳

平成26年9月1日現在

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
事務系	21	20	20	23	28	25	31	73	56	42
福祉系	22	4	19	39	20	35	35	45	42	39
一般技術系	9	1	7	6	14	7	4	10	11	15
医療技術系	6	8	5	3	0	3	5	6	3	3
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	2	2	2	1	0	0	1	6	2	2
区費学校教員	0	0	20	29	22	26	26	0	0	0
合計	60	35	74	101	84	96	102	140	114	101

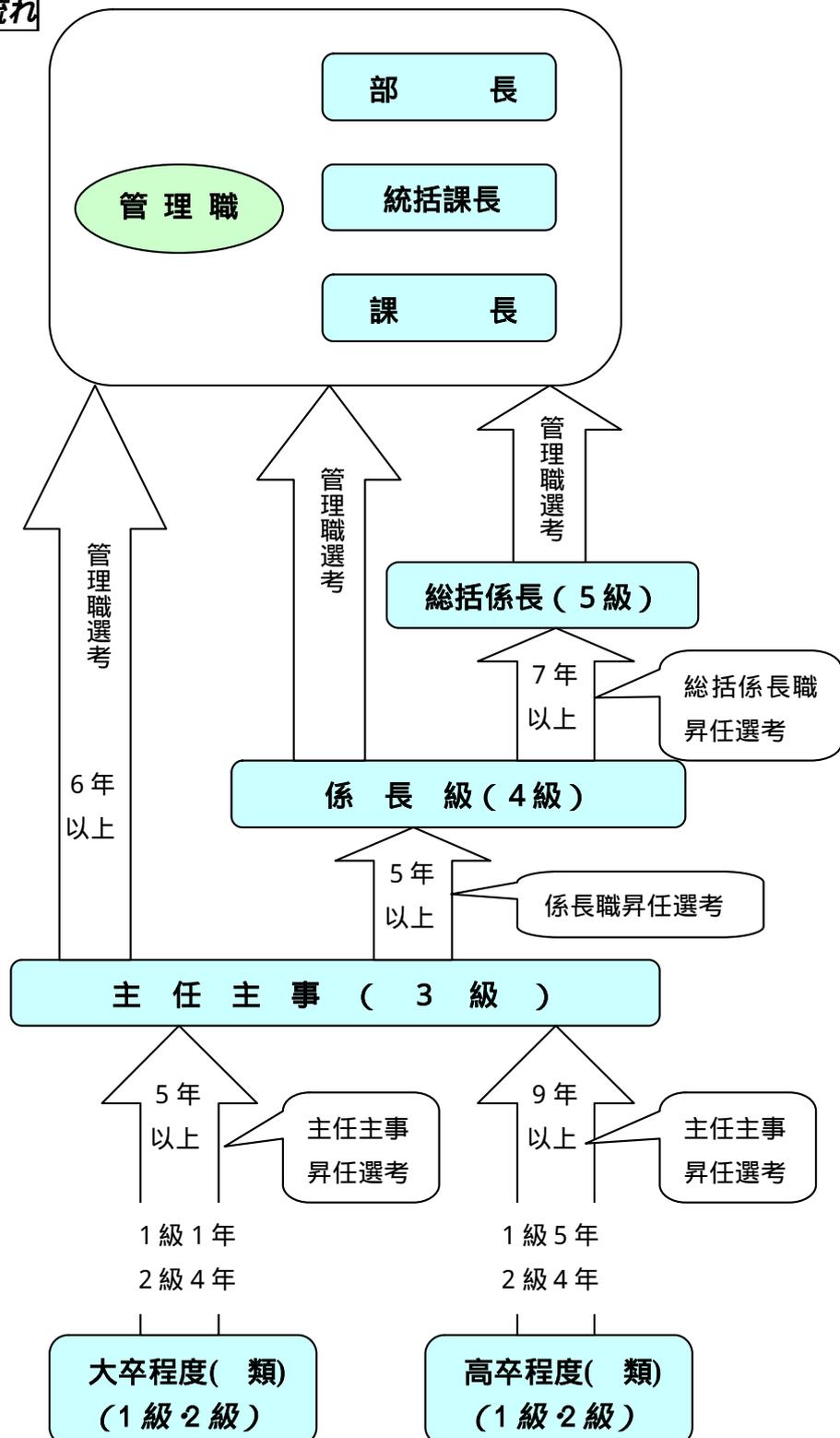
各年度の新規採用職員（任期付採用職員は含まない）

2 昇 任

昇任にあたっては筆記試験等の選考があります。近年、管理職、係長職選考では受験率の低迷が課題となっています。そのため、管理職選考においては主任主事3年目からの前倒し受験、係長職選考においては部長推薦制を導入するなど、受験率向上のための対策を行なっています。

主任主事、係長職、管理職の昇任には、筆記、面接等の選考を実施しています。

採用から昇任の流れ

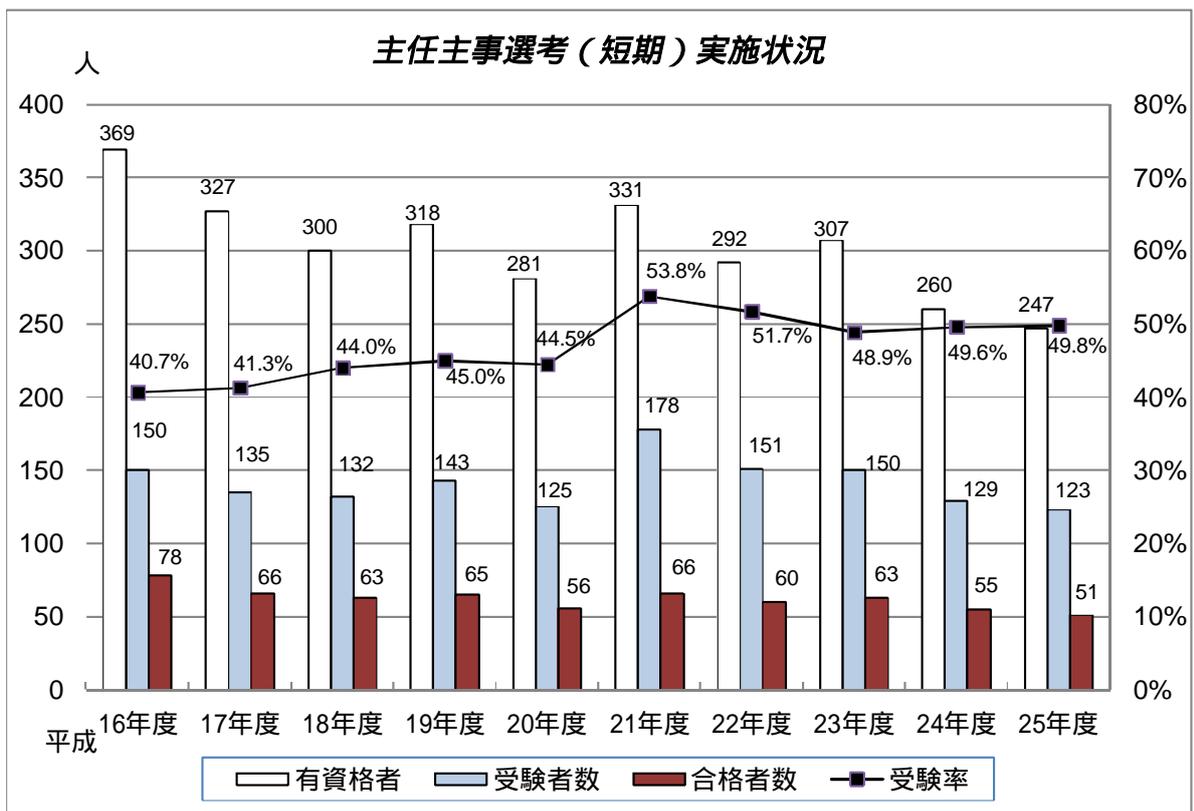


(1) 主任主事昇任

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、受験率・合格者数ともに、ほぼ横ばいの状況にあります。



平成25年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、30.5歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

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	24年度	25年度
平均年齢	32.7	33.7	33.2	33.6	33.3	32.2	32.5	31.7	32.4	30.5

(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 5 0 歳未満

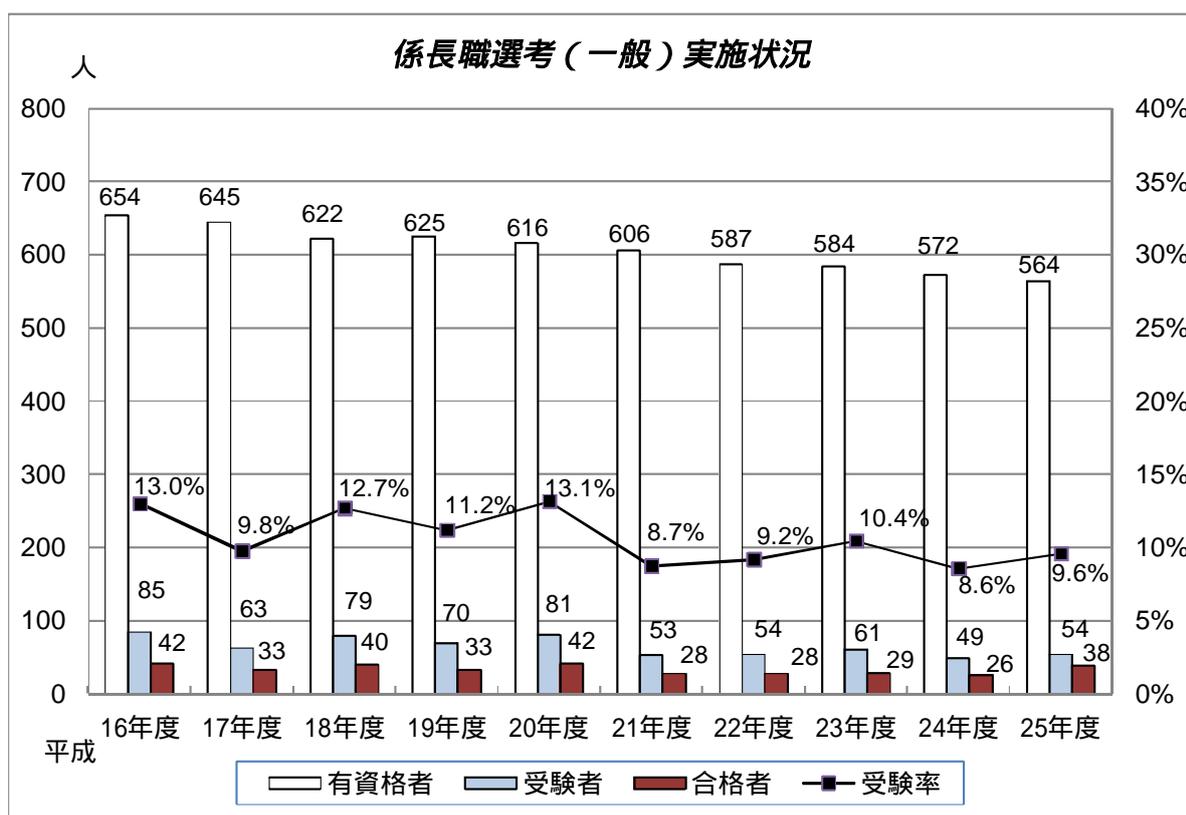
(経験者主任主事 採用) 3 級職 4 年以上 年齢 5 0 歳未満

(経験者主任主事 採用) 3 級職 2 年以上 年齢 5 0 歳未満

[長期] 2 級職 1 5 年以上うち 3 級職 7 年以上、年齢 5 0 歳以上 5 8 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、受験者の減少と合わせ受験率は低い水準にあり、近年は 1 0 % 前後となっています。



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 2 5 年度の平均年齢は、4 2 . 2 歳となっています。

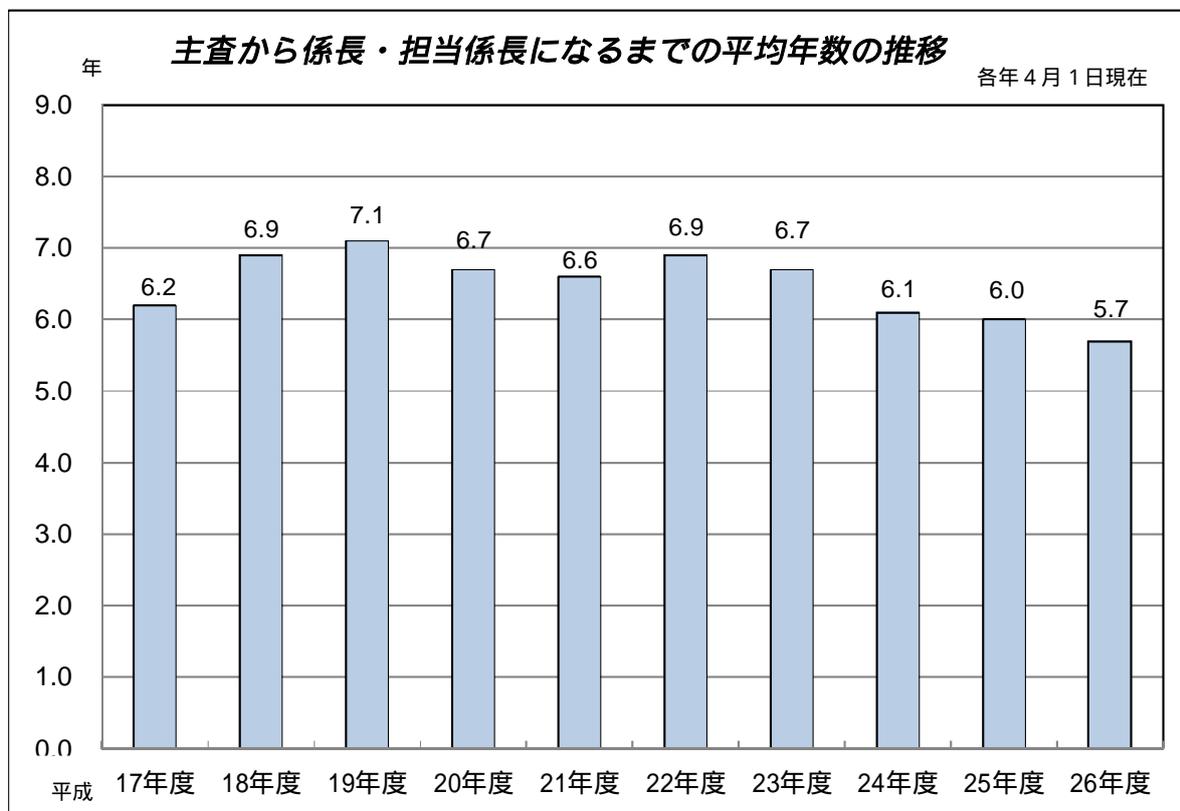
係長職昇任選考 (一般) 合格者の平均年齢

	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
平均年齢	40.5	40.9	42.1	42.9	41.5	42.4	40.8	41.5	41.5	42.2

(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7年前後と長期化していましたが、22年度以降はポスト数と実員の関係から昇任年数の短縮が図られつつあります。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50歳台前半で推移しています。



	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
係長・担当係長任用平均年齢	45.0	46.8	47.5	46.3	48.0	47.9	47.5	46.9	47.5	47.9

総括係長職昇任者数と昇任平均年齢

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
総括係長昇任者数	24	27	27	34	28	24	34	24	21	36
平均年齢	51.3	49.1	49.2	51.2	51.4	51.2	52.5	52.0	54.2	53.3

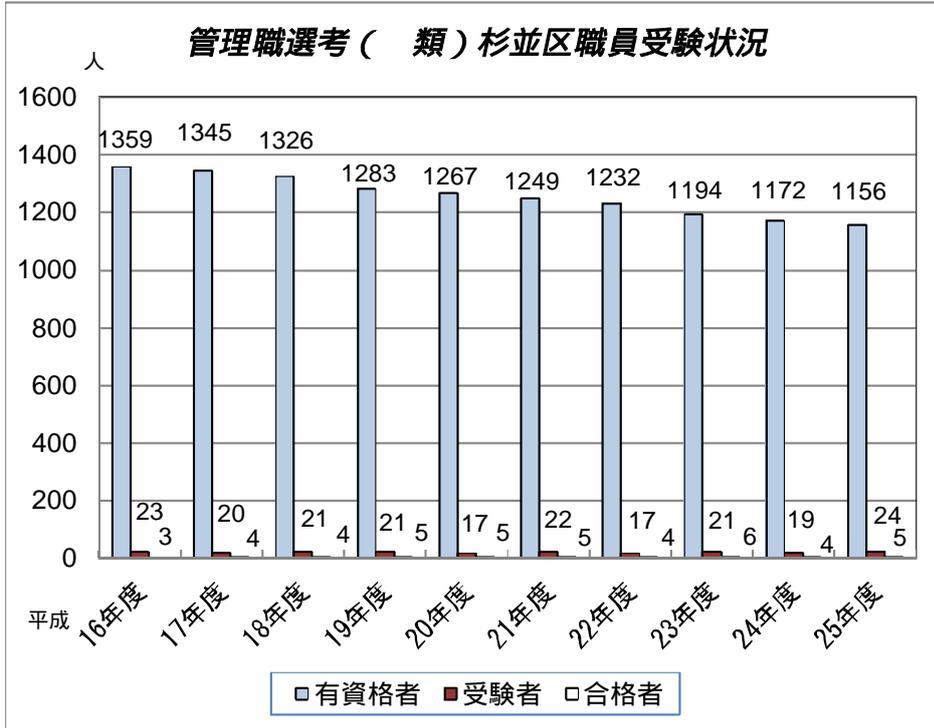
(4) 管理職選考

管理職選考は、特別区人事委員会の23区統一選考で実施しています。

選考対象者

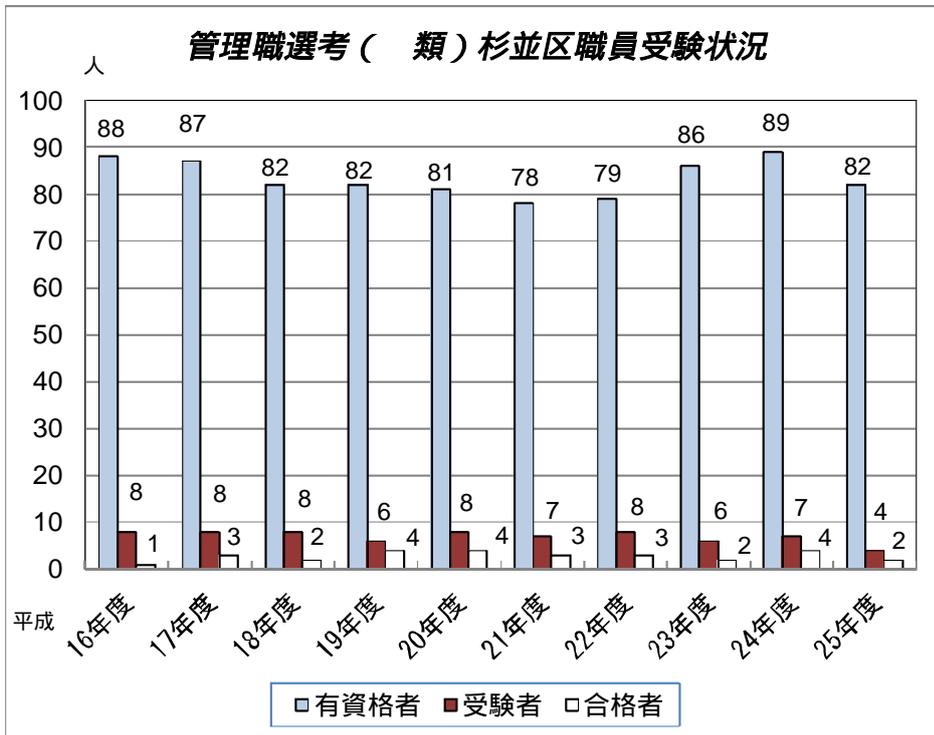
[類] 主任主事6年以上、年齢55歳未満(全部受験・分割受験の場合)

[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
16	3	1
17	4	0
18	4	1
19	5	1
20	5	1
21	5	1
22	4	2
23	6	0
24	4	0
25	5	0

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
16	1	0
17	3	0
18	2	0
19	4	0
20	4	0
21	3	0
22	3	1
23	2	0
24	4	0
25	2	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

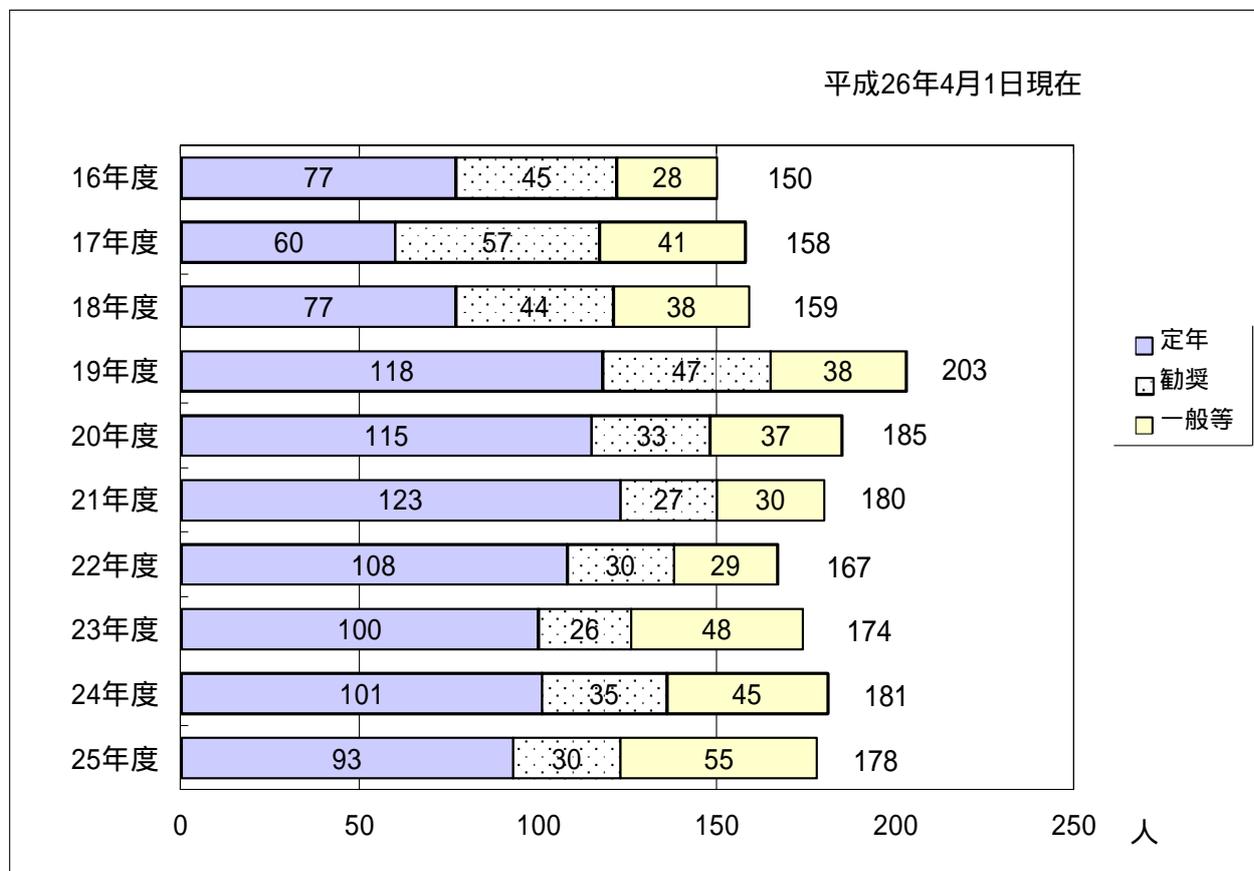
処分の内容	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
戒告			8名(通知書等の発送遅延・誤発行、契約義務違反)	2名(購入代金等の未払い)	
減給		1名(痴漢行為)	1名(盗撮行為)	1名(盗撮行為)	
停職1か月未満	1名(私事欠勤)	1名(私事欠勤)			1名(私事欠勤)
停職1か月以上3か月以下		1名(児童ポルノ法違反)			
免職		1名(収賄)			
計	1名	4名	9名	3名	1名

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。

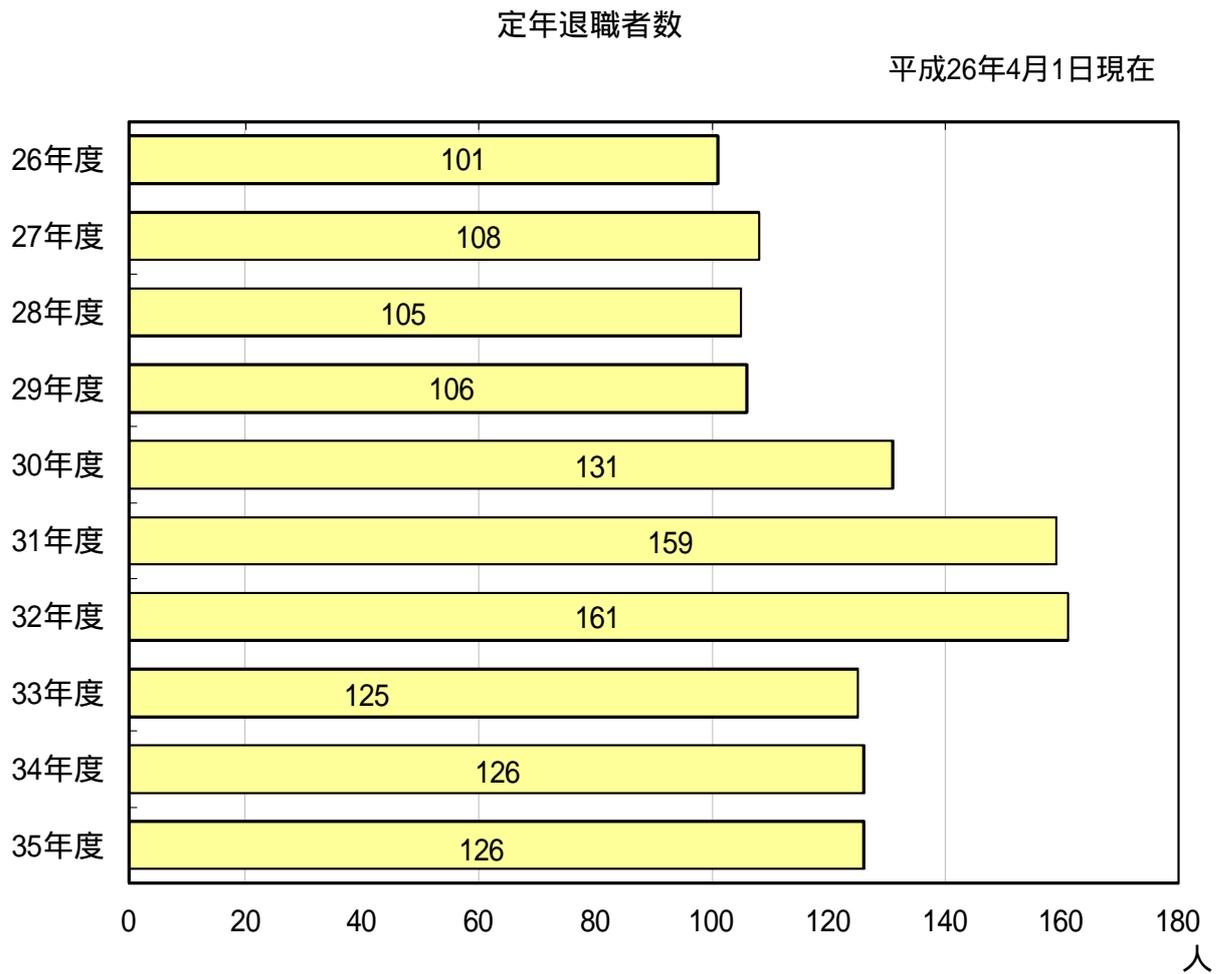
今後、10年間の定年退職者の見込みは、約1,200人になります。これに勧奨・一般退職者（見込み）を加えると約2,000人の退職が見込まれます。

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

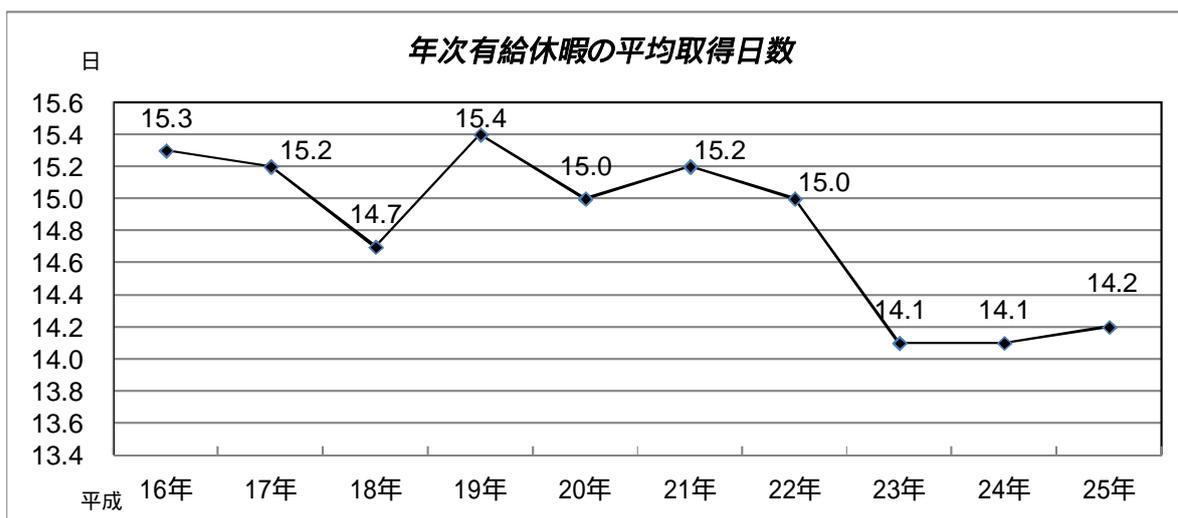
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

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日前後の取得状況となっています。



3 特別休暇等

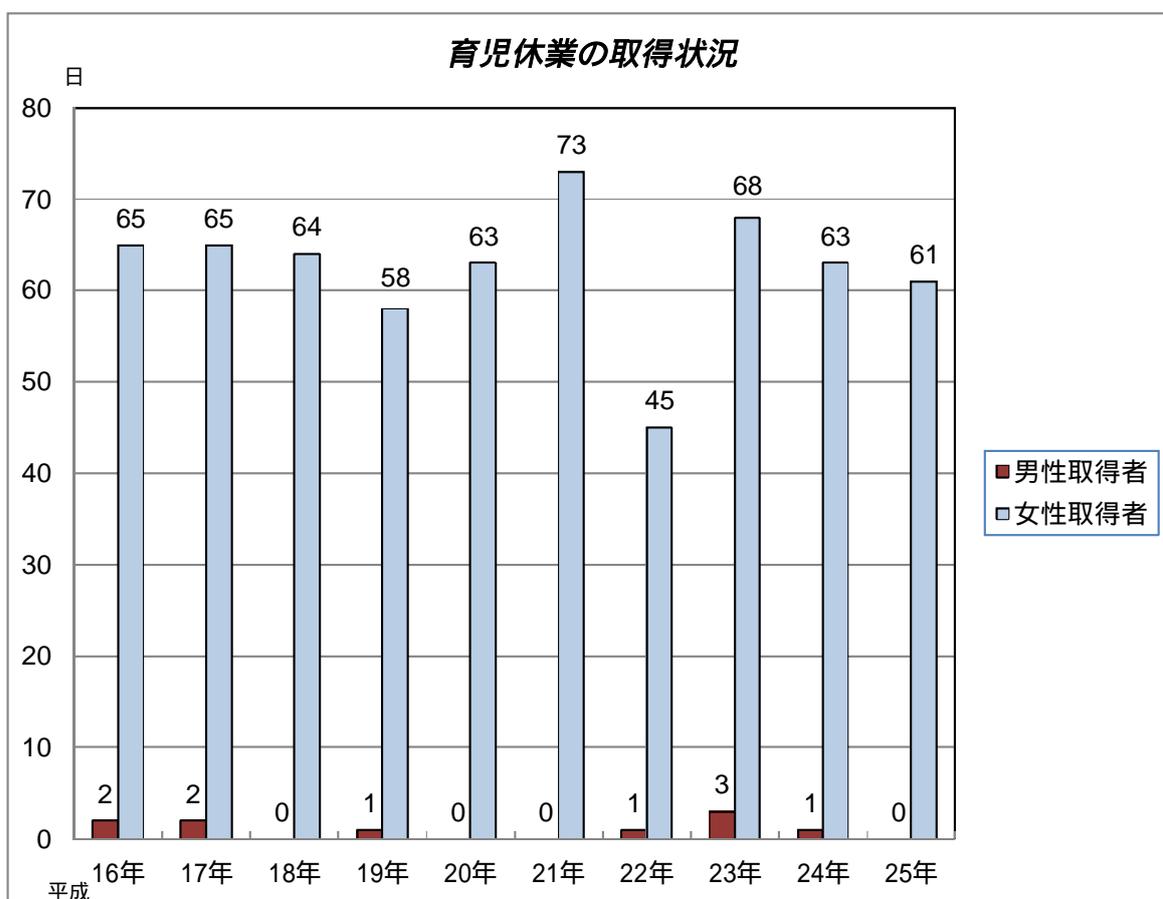
職員には公民権行使や結婚、出産その他の特別な事由によって、勤務しないことが相当である場合、その理由に相応した休暇があり、これを特別休暇と呼んでいます。また疾病、負傷の療養や家族介護のため、病気休暇及び介護休暇を設けています。

4 育児休業

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

男性職員の取得は少なく、ワークライフバランスの観点からも、男性が積極的に取得できるような意識改革と環境整備が、今後の課題となっています。



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25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 588円、0.14%)。また、期末・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定を見送りました。

2 区職員の給与(平成25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		退職手当を 除く職員手当 (B) - (C)	給与費 (A) + (B) = (D)	退職手当を 除く給与費 (D) - (C)	共済費 (E)	人件費 (D) + (E) = (F)	退職手当を 除く人件費 (F) - (C)
			(B)	うち退職手当(C)						
一般職員 人件費	3,418	13,291,247	13,846,224	3,143,791	10,702,433	27,137,471	23,993,680	4,478,986	31,616,457	28,472,666
1人あたり		3,889	4,051	920	3,131	7,940	7,020	1,310	9,250	8,330

再任用短時間職員除く

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

再任用短時間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	315	714,019	361,046	1,075,065	162,142	1,237,207
1人あたり		2,267	1,146	3,413	515	3,928

上記の表で見ると、区職員の平均給与は年額約702万円(再任用職員は約341万円)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833万円(再任用職員は約393万円)、また退職手当も含めると1人あたり約925万円となります。

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 25 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 25 年度実績)

職層別にみると一般主事が約 469 万円、主任主事が約 723 万円、係長級が約 877 万円、管理職が約 1,145 万円、技能業務系主事が約 670 万円となっています。また、再任用職員の平均は約 341 万円となっています。

平成 25 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	6,050,251	1,399,475	142,554	3,274,548	1,995,261	12,862,089
	統括課長級	16	5,228,138	1,181,239	117,600	2,703,126	1,566,113	10,796,216
	課長級	60	5,229,408	1,169,850	172,871	2,633,698	1,596,775	10,802,602
	管理職平均	111	5,488,050	1,243,896	155,345	2,845,776	1,718,004	11,451,071
係長級	総括係長級	180	5,003,770	917,368	92,719	2,163,839	1,116,505	9,294,201
	係長	288	4,749,143	872,902	100,312	1,999,791	1,191,255	8,913,403
	係内主査	211	4,396,396	804,597	73,590	1,844,651	1,023,002	8,142,236
	係長級平均	679	4,707,027	863,464	89,995	1,995,069	1,119,154	8,774,709
	主任主事	1,362	4,110,809	750,159	56,762	1,696,400	613,304	7,227,434
一般主事	2級職	500	2,862,302	519,650	24,644	1,123,299	582,029	5,111,924
	1級職	216	2,153,059	388,445	4,970	769,817	412,665	3,728,956
	一般主事平均	716	2,648,341	480,069	18,709	1,016,662	530,936	4,694,717
	技能・業務系主事	476	3,691,099	687,521	128,460	1,530,294	657,680	6,695,054
	平均	3,344	3,904,708	722,808	68,841	1,626,011	741,367	7,063,735
	再任用職員	317	2,266,743	412,714	0	489,985	245,134	3,414,576

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 25 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 25 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	1,480	7,449,840	1,569,506	9,019,346
福祉系	994	6,537,286	1,478,161	8,015,447
一般技術系	247	7,385,611	1,565,223	8,950,834
医療技術系	147	7,389,166	1,627,688	9,016,854
技能・業務系	476	6,695,054	1,441,574	8,136,628
平均	3,344	7,063,735	1,526,385	8,590,119
再任用職員	315	3,414,576	515,045	3,929,621

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。

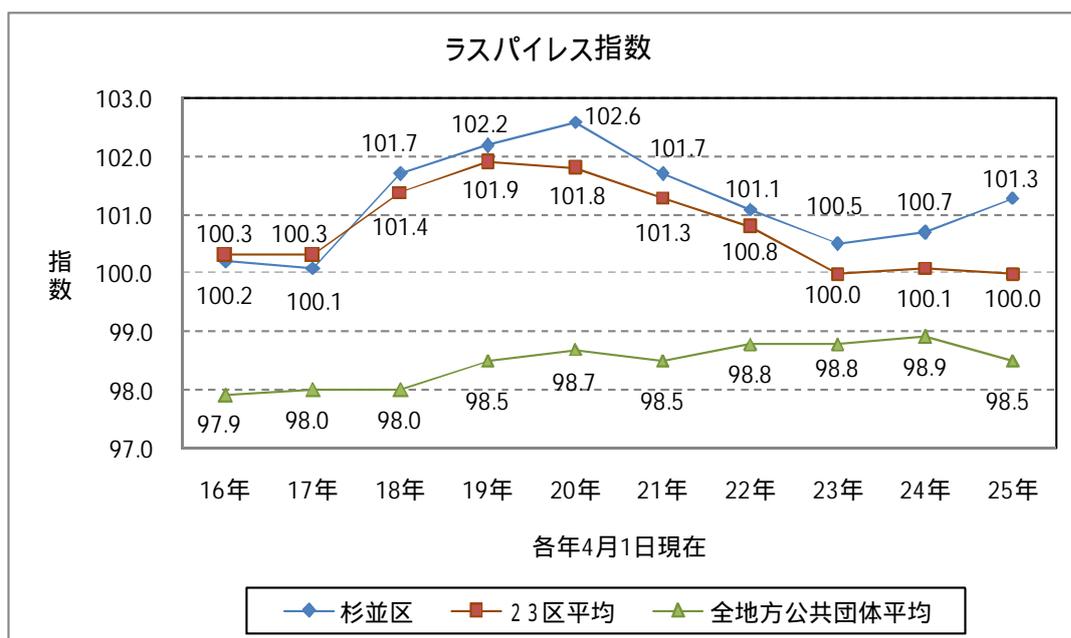
4 ラスパイレス指数

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 25 年度も区職員のラスパイレス指数は、年齢構成に伴い 23 区平均より高めとなりました。

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。



	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
杉並区	100.2	100.1	101.7	102.2	102.6	101.7	101.1	100.5	100.7	101.3
23区平均	100.3	100.3	101.4	101.9	101.8	101.3	100.8	100.0	100.1	100.0
全地方公共団体平均	97.9	98.0	98.0	98.5	98.7	98.5	98.8	98.8	98.9	98.5

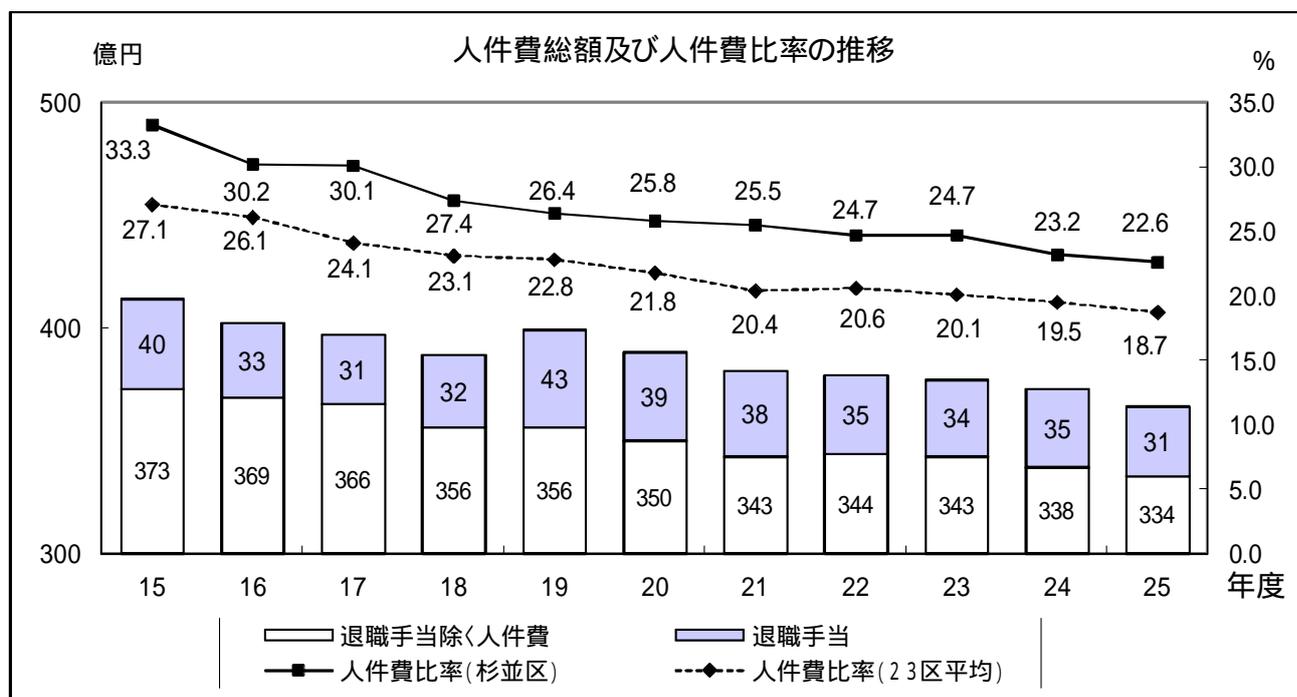
5 人件費の抑制

人件費については、職員数は削減していますが、再任用職員や嘱託員の増加もあり、金額及び歳出全体に占める割合（人件費比率）は微減傾向となっています。

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削減にならない場合もあり、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。

25年度の人件費比率（23区平均）は都の速報値である。

第5 健康管理

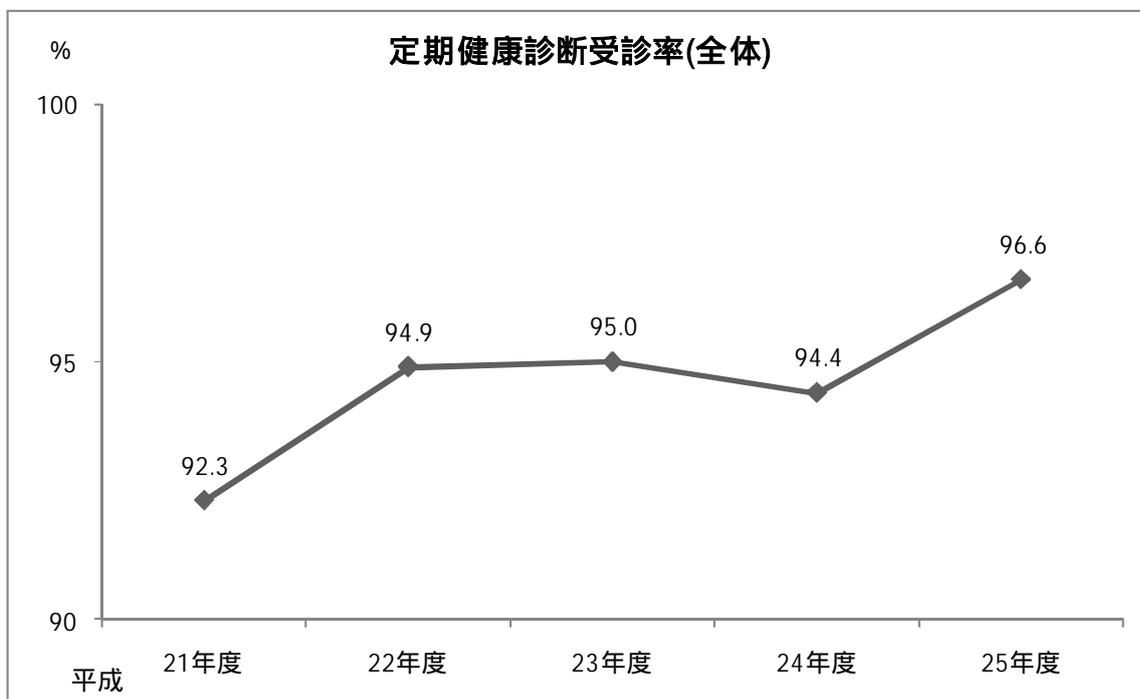
1 所属別定期健康診断受診状況

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)

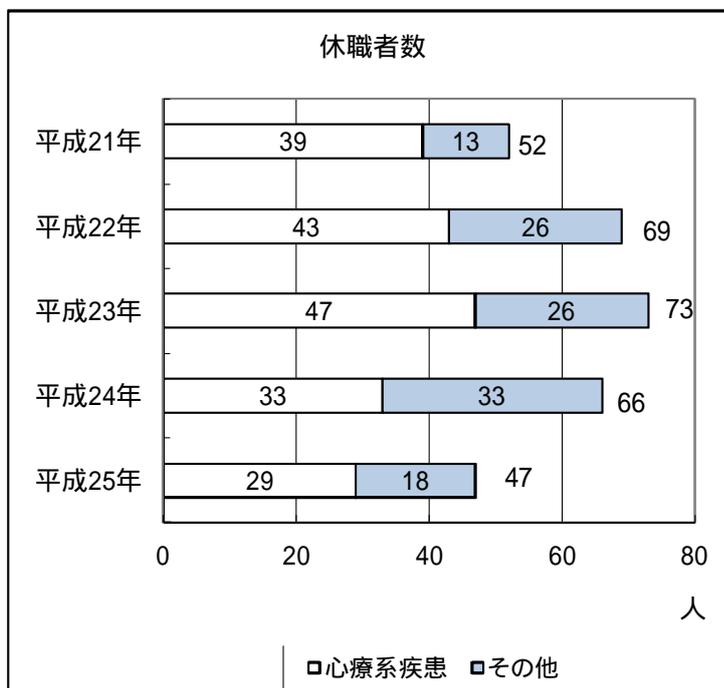
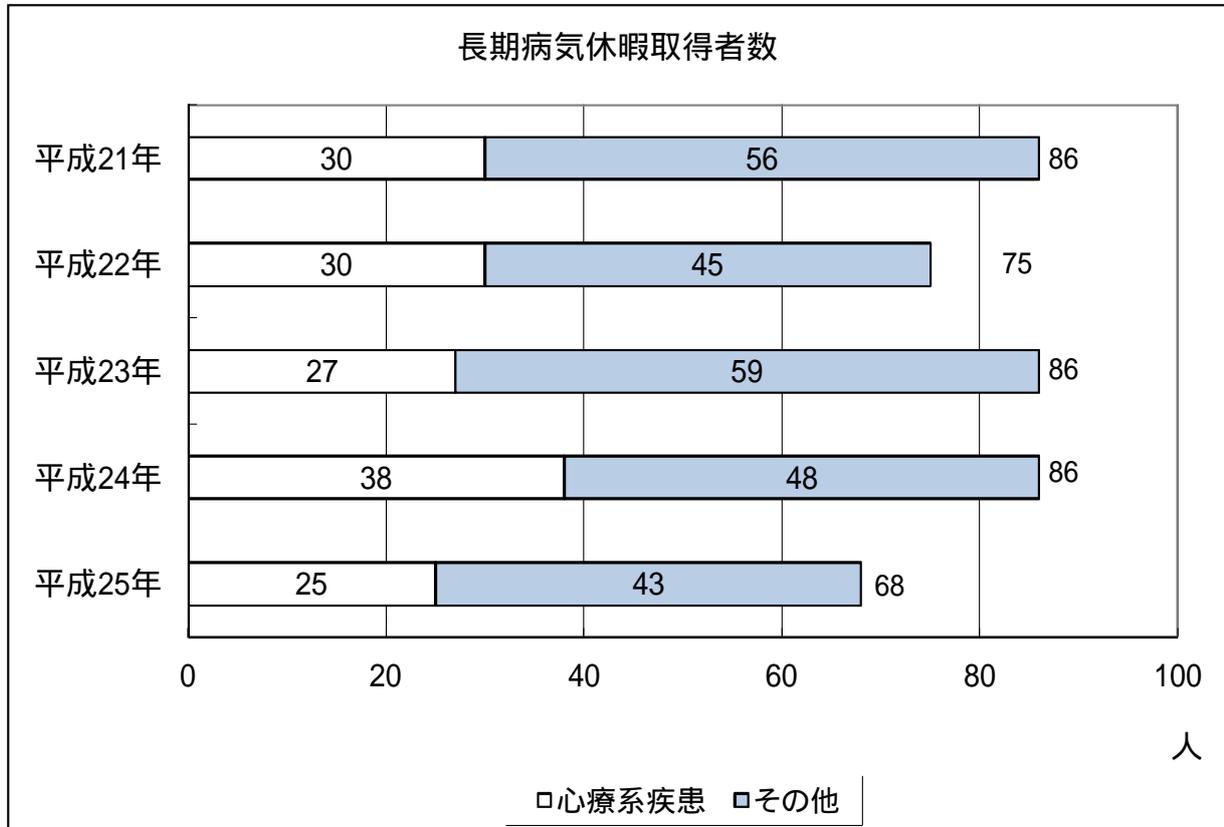
平成26年3月31日現在

部 名	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
政策経営部	96.2%	97.9%	97.4%	95.8%	100.0%
総務部	94.2%	98.5%	94.7%	95.0%	96.9%
区民生活部	89.8%	94.0%	94.8%	92.7%	95.8%
保健福祉部	92.1%	94.3%	94.3%	94.4%	98.0%
都市整備部	92.2%	97.0%	95.7%	96.0%	96.0%
環境部	95.6%	95.3%	93.3%	91.7%	96.4%
清掃職員	98.4%	97.9%	99.2%	99.6%	99.1%
教育委員会事務局	86.9%	92.4%	90.4%	91.5%	97.4%
学校職員	91.6%	93.2%	94.8%	93.4%	93.5%

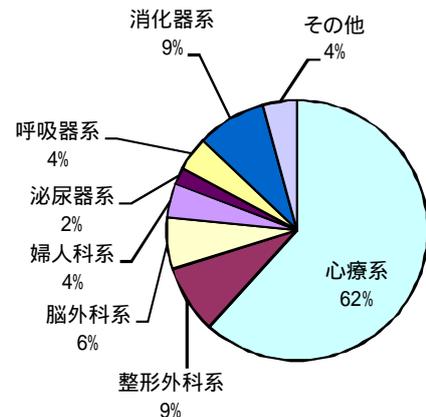


2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

この5年間の推移をみると、心療系疾患による取得者は、長期病気休暇取得者数の30～40%を、休職者数においては50%以上を占めています。



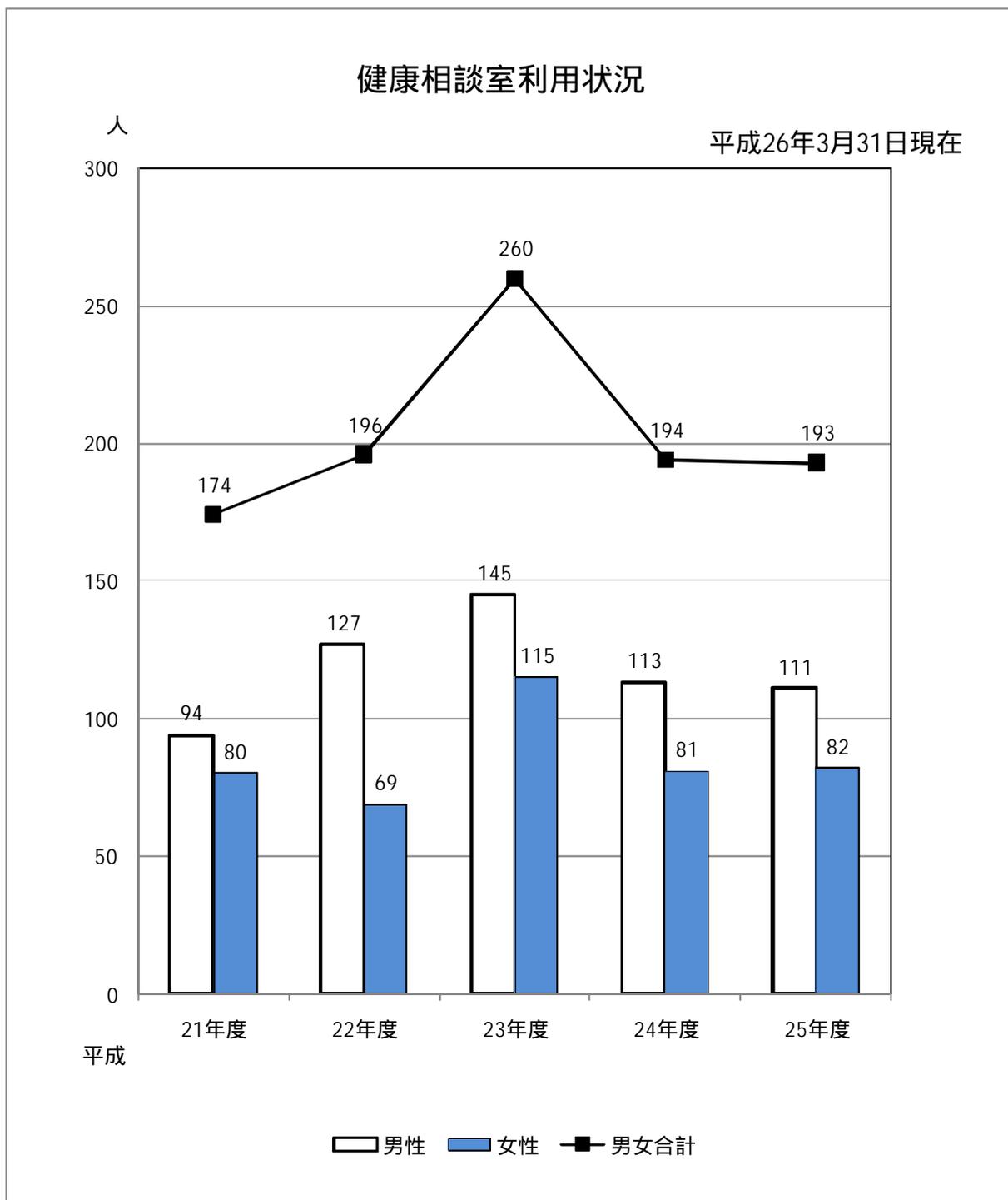
平成25年休職者 疾病別内訳



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。



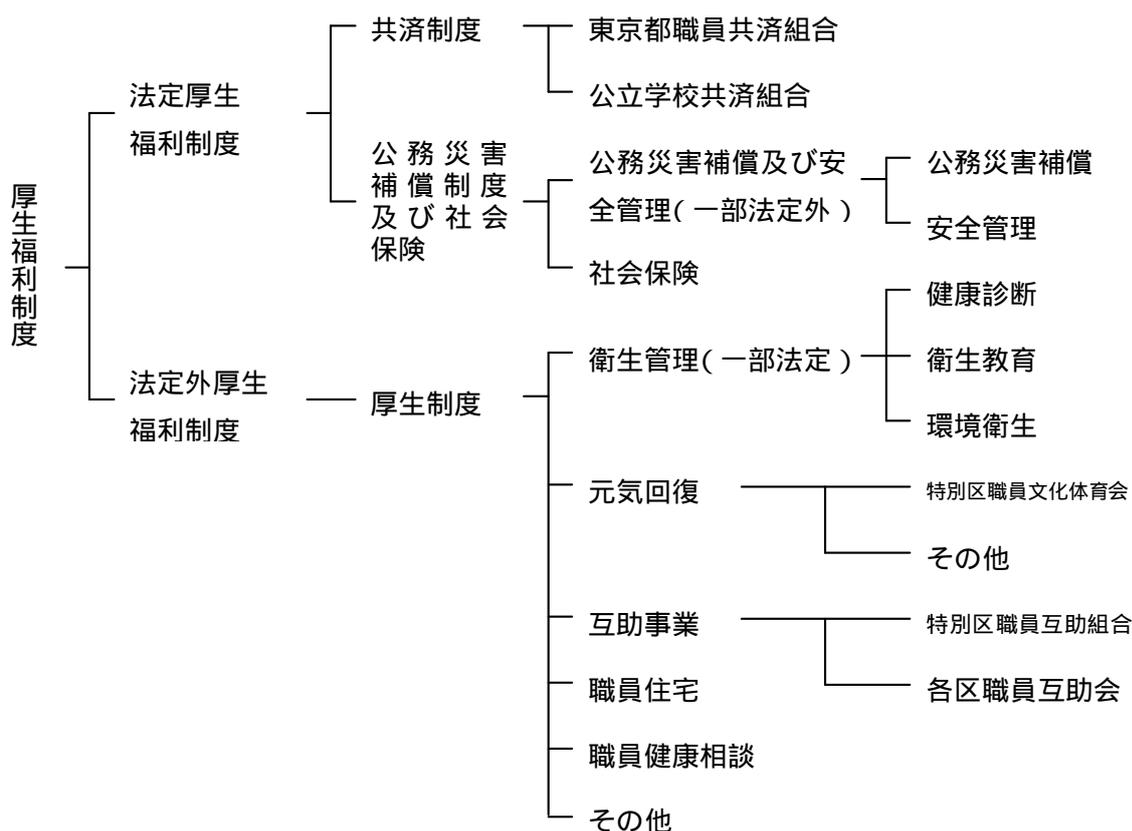
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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 26 年 4 月 1 日現在、3,992 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 25 年度、職員互助会の歳入決算額は、8,369 万 6,467 円、歳出決算額は、8,149 万 6,122 円でした。区は、会員会費収入の 5 割に相当する 2,604 万 9,672 円を事業補助金として交付しました。

(2) 特別区職員互助組合

23 区共同の互助組織として、特別区職員互助組合が設置され、「組合員数のスケールメリットを最大限に生かした事業」として、各種保険事業、相談事業などを実施しています。

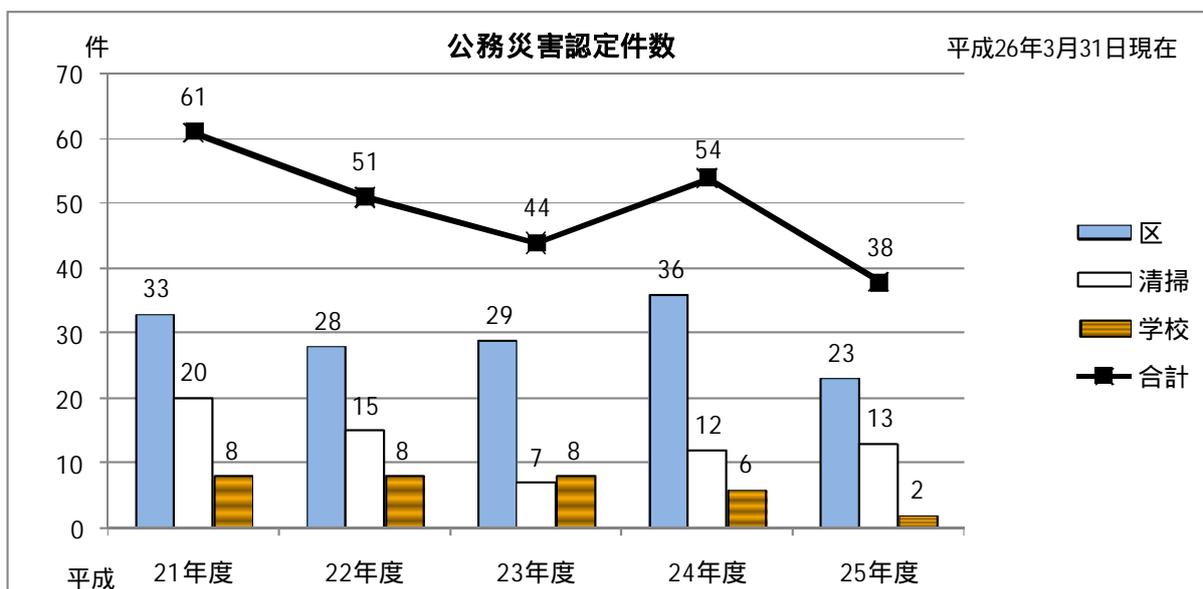
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約 6 万 8 千人が加入し、組合費（給料月額 1.7/1,000）により運営されています。

2 共済制度

地方公務員法第 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26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24年5月に策定した「杉並区人材育成計画」により、自治と分権の時代にふさわしい杉並区職員像を具体化し、各職層に要求される能力を明確にして、職場のOJTと主に人材育成係が担う研修を基本として人材育成を進めています。また、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ることで、各自の資質と適正、ライフサイクルに応じた成長を支援しています。研修運営にあたっては、委託事業者と連携を図りながら、民間のノウハウ等を活用した研修を実施しています。

1 研修受講回数および受講者数

杉並区職員の平成21年度から25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21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
杉並区研修 への参加	95回	116回	109回	123回	105回
	2,879名	3,535名	3,415名	3,864名	3,462名
特別区研修 派遣研修等 への参加	202回	263回	193回	188回	226回
	659名	718名	648名	630名	722名
合計	297回	379回	302回	311回	331回
	3,538名	4,253名	4,063名	4,494名	4,184名

* 特別区研修の職層研修には、平成19年度から平成22年度までは参加していませんでしたが、平成23年度から一部の研修に参加しています。

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、支給額から拋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にしています。平成19年度からは、職員の人材育成により重点をおく形で制度を改正し、実施しています。

特別区人事委員会の業務状況の報告

地方公共団体が人事行政の運営等の状況の公表を行う際は、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25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25年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	資格・免許	その他
類	事務	有	22歳以上 28歳未満	/	・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。 ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）				
	土木造園（造園）				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する人又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		
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
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 28歳未満	・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・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	4の民間業間以務企業上従業事等歴で	当該職種に関する業務に従事
	土木造園（土木）				
	建築				
経験者3級職	（主任主事） 事務	有	32歳以上 37歳未満	8の民間業間以務企業上従業事等歴で	・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）				
	（主任主事） 建築		37歳以上 46歳未満	1の民間業間以務企業上従業事等歴で	
	土木造園（土木）				

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

イ 日 程

区 分	類採用試験	類採用試験	経験者 採用試験・選考	身体障害者を対象 とする採用選考
告 示	3月6日	6月12日	6月12日	7月26日
第1次試験・選考 (筆記)	5月5日	9月8日	9月8日	9月29日
第1次合格発表	6月19日	10月15日	10月15日	10月16日
第2次試験・選考 (面接)	7月8日～7月25日	10月23日・24日・ 28日	10月26日・27日	10月30日・ 11月13日
第2次合格発表			11月8日	
第3次試験・選考 (面接)			11月16日～11月24日	
最終合格発表	7月29日(技術系) 8月9日(技術系以外)	11月8日	12月6日	11月21日

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		25年度	24年度	比 較 増 減	25年度	24年度	比 較 増 減	25年度	24年度	比 較 増 減	
類	事 務	16,458	17,606	1,148	13,014	13,815	801	1,549	1,635	86	
	土 木 造 園 (土 木)	641	677	36	463	451	12	167	152	15	
	土 木 造 園 (造 園)	95	99	4	66	73	7	12	21	9	
	建 築	279	312	33	205	235	30	101	76	25	
	機 械	158	144	14	105	98	7	33	38	5	
	電 気	183	173	10	131	112	19	38	36	2	
	福 祉	463	513	50	360	396	36	85	80	5	
	衛 生 監 視 (衛 生)	251	295	44	198	208	10	61	57	4	
	衛 生 監 視 (化 学)	84	123	39	46	80	34	6	4	2	
	保 健 師	414	425	11	351	340	11	74	72	2	
	小 計	19,026	20,367	1,341	14,939	15,808	869	2,126	2,171	45	
類	事 務	2,254	2,491	237	1,605	1,760	155	213	229	16	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	86	54	32	77	47	30	26	23	3	
経験者	2 級 職	事 務	1,300	1,235	65	1,029	953	76	100	130	30
		土 木 造 園 (土 木)	31	36	5	23	25	2	13	18	5
		建 築	50	46	4	42	35	7	21	23	2
		小 計	1,381	1,317	64	1,094	1,013	81	134	171	37
	3 級 職 (主任主事)	事 務	887	900	13	658	670	12	30	44	14
		土 木 造 園 (土 木)	28	66	38	25	54	29	9	13	4
		建 築	53	43	10	42	37	5	12	14	2
		機 械	-	6	6	-	4	4	-	3	3
		電 気	-	11	11	-	10	10	-	1	1
		小 計	968	1,026	58	725	775	50	51	75	24
	3 級 職 (主任主事)	事 務	603	789	186	448	597	149	5	7	2
		土 木 造 園 (土 木)	64	74	10	44	48	4	6	2	4
		小 計	667	863	196	492	645	153	11	9	2
	合 計		24,382	26,118	1,736	18,932	20,048	1,116	2,561	2,678	117

(2) 採用選考等

平成25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）	3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

類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢55歳未満で、主任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いらない。

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

前倒し受験方式 - 主任主事の職にあり、その在職期間が3～5年目の人(経験者採用制度により採用された人の特例あり)が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいらない。

(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。

類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢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)		
		平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減
I類	事務	364	339	25	196	164	32	102	79	23	28.0	23.3	4.7
	技術I	49	65	△ 16	21	16	5	17	10	7	34.7	15.4	19.3
	技術II	25	29	△ 4	10	16	△ 6	8	14	△ 6	32.0	48.3	△ 16.3
	技術III	33	24	9	8	8	0	5	2	3	15.2	8.3	6.9
	技術計	107	118	△ 11	39	40	△ 1	30	26	4	28.0	22.0	6.0
	小計	471	457	14	235	204	31	132	105	27	28.0	23.0	5.0
II類	事務	93	111	△ 18	66	77	△ 11	38	49	△ 11	40.9	44.1	△ 3.2
	技術	17	14	3	11	10	1	10	10	0	58.8	71.4	△ 12.6
	小計	110	125	△ 15	77	87	△ 10	48	59	△ 11	43.6	47.2	△ 3.6
合計		581	582	△ 1	312	291	21	180	164	16	31.0	28.2	2.8

○ 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)		
		平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減
I類 (全部)	事務	240	211	29	108	86	22	61	41	20	25.4	19.4	6.0
	技術I	29	46	△ 17	9	9	0	7	5	2	24.1	10.9	13.2
	技術II	18	24	△ 6	5	11	△ 6	5	10	△ 5	27.8	41.7	△ 13.9
	技術III	19	14	5	3	4	△ 1	2	0	2	10.5	0.0	10.5
	技術計	66	84	△ 18	17	24	△ 7	14	15	△ 1	21.2	17.9	3.3
	合計		306	295	11	125	110	15	75	56	19	24.5	19.0

○ 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)		
		平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減
I類 (免除)	事務	124	128	△ 4	88	78	10	41	38	3	33.1	29.7	3.4
	技術I	20	19	1	12	7	5	10	5	5	50.0	26.3	23.7
	技術II	7	5	2	5	5	0	3	4	△ 1	42.9	80.0	△ 37.1
	技術III	14	10	4	5	4	1	3	2	1	21.4	20.0	1.4
	技術計	41	34	7	22	16	6	16	11	5	39.0	32.4	6.6
	合計		165	162	3	110	94	16	57	49	8	34.5	30.2

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

選考区分	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
事務	407	174	108	125	112	54	22	36	27.5	31.0	20.4	28.8
技術	64	20	18	26	20	5	3	12	31.3	25.0	16.7	46.2
技術	39	13	10	16	14	2	4	8	35.9	15.4	40.0	50.0
技術	61	16	15	30	15	6	2	7	24.6	37.5	13.5	23.3
技術計	164	49	43	72	49	13	9	27	29.9	26.5	20.9	37.5
合計	571	223	151	197	161	67	31	63	28.2	30.0	20.5	32.0

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合格にいたらなかった人。

3 分割とは、分割受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

(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、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
種別	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	d	d/C
業務系	業務	一般業務	16	2	12.5	2	100.0	1	50.0
技能系 (異種職務従事者)	技能	介護指導	13	2	15.4	1	50.0	1	2.8
	技能	電話交換	3	2	66.7	2	100.0	2	100.0
		警備	2	1	50.0	1	100.0	1	100.0
		作業	8	2	26.7	1	50.0	1	100.0
	技能	調理	24	24	100.0	23	95.8	20	87.0
		用務	16	9	56.3	9	100.0	8	88.9
		作業	7	4	57.1	4	100.0	2	50.0
	技能	家庭奉仕	5	3	60.0	3	100.0	0	0.0
	技能系計			78	47	60.3	44	93.6	35
合計			94	49	52.1	46	93.9	36	78.3

(注) 技能、 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 25 年は、10 月 9 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〕

月例給は引下げ改定、特別給は改定なし、新たな住居手当制度

- 1 月例給
公民較差（ 588 円、 0.14%）を解消するため、給料表を引下げ改定
 - ・ 類初任給までの号給等は据置き
 - ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級の引下げを緩和
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡しており改定なし（現行 3.95 月）
- 3 新たな住居手当制度
支給対象は、借家・借間に居住し、一定額以上の家賃を負担する世帯主等
一定年齢層（当該年度末現在、満 27 歳まで・満 28 歳から満 32 歳まで）の職員に加算措置を実施

職員の平均年間給与は、約 9 千円

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成 25 年 4 月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
58,638 人	30,654 人	407,376 円	42.8 歳

2 民間給与実態調査の内容（平成 25 年 4 月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の事業所
事業所数	特別区内の 1,095 民間事業所を実地調査（調査完了 833 事業所）

3 公民比較の結果

月例給

民間従業員	職員	差
406,788 円	407,376 円	588 円（ 0.14%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
3.97 月分	3.95 月	0.02 月

改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ
- ・ 類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級の引下げを緩和
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引下げを緩和

(2) その他の給料表

- ・ 医療職給料表(一)については、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし
- ・ 医療職給料表(二)、医療職給料表(三)及び幼稚園教育職員給料表については、行政職給料表(一)との均衡を考慮した改定

2 行政職給料表（一）の初任給

- ・ 類（大学卒程度） 類（高校卒程度）ともに据置き

(参考1) 較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
499 円		89 円	588 円

(参考2) 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 6,558 千円	約 6,549 千円	約 9 千円

(参考3) 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
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 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
449,176 円	448,822 円	354 円	7,204 千円	7,198 千円	6 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
633,728 円	633,256 円	472 円	10,132 千円	10,124 千円	8 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
757,038 円	756,448 円	590 円	12,202 千円	12,192 千円	10 千円

3 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 25 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、引下げ改定を行わない医療職給料表(一)が適用されている職員を除き、本年度中に支給される期末手当の額において平成 24 年の勧告に準じ、所要の調整を実施

新たな住居手当制度

1 支給対象

- ・ 世帯主等である職員のうち、自ら又は単身赴任手当受給者の配偶者等が居住するため住宅等（公舎等を除く。）を借り受け、月額 27,000 円以上の家賃等を支払っている者

2 支給額等

- ・ 有為な人材を確保するとともに、給与に占める家賃負担割合が高い職員に配慮するという観点等から、一定年齢層の職員に加算措置を実施
- ・ 手当の月額を 8,300 円とし、当該年度末現在、満 27 歳までの者には 18,700 円を、満 28 歳から満 32 歳までの者には 9,300 円を、それぞれ月額に加算
- ・ 単身赴任手当受給者の留守宅に係る月額等は、それぞれ上記の半額程度に設定

3 実施時期等

- ・ 平成 26 年 4 月 1 日から実施（必要に応じて経過措置を実施）

今後の給与制度

1 職務・職責が的確に反映された給与制度

- ・ 職務の困難性や職責の重大さに応じた給与水準を設定していく観点から、管理職及び係長職の給料等について適宜見直しを図ることが必要
- ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しの検討状況を踏まえ、職務・職責を的確に反映した給与制度を構築することが必要
- ・ 区民の理解が得られる適正な給与制度を構築するという観点から、給料表や諸手当等について必要に応じた見直しを検討

2 諸手当（勤勉手当制度）

- ・ 成績率の運用について、昨年から改善が図られた区もあるものの、一部の区では依然として制度趣旨に合致しない状況。制度の導入目的を踏まえ、適正に運用を行っていくことが必要

3 50 歳台の給与のあり方

- ・ 特別区においては、給与カーブのフラット化等により、50 歳台後半層の給与水準の上昇を抑制
- ・ 国や他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視し、今後の雇用と年金の接続に係る給与のあり方も見据え、給与制度全般にわたり一体的に検討することが必要

4 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の接続に係る国の検討状況や民間の動向を引き続き注視

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

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) 採用制度の検討

- ・ 行政課題に迅速かつ的確に対応するため、解決に向けた最初の一步を主体的に踏み出す「自ら考え行動する」人材の確保に向けた努力を継続

(2) 受験者獲得策の強化

- ・ 技術系職種の実験者獲得に向けた様々な取組みを着実に実行するとともに、受験資格の大括り化の検討に着手するなど、有為な人材の確保に向けた受験者獲得策の強化を検討
- ・ 国や他団体等の動きを踏まえ、任命権者と十分に連携の上、採用試験の日程や能力実証方法の改善等の課題に対して適切に対応

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

- ・ 次代を担う職員の育成にあたっては、人事評価制度を的確に機能させることが求められ、そのためには、職員の納得性及び評価の公平性を高めることが極めて重要
- ・ 職務に取り組む上での今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）のあり方の検討を進めるなど、任命権者による職員の自学を促す人材育成の取組みを支援
- ・ 女性職員の活用や昇任意欲の醸成に向けた各区の取組みを支援するため、指針を策定し、組織活力の維持向上に尽力
- ・ 管理監督者がマネジメントの全体像や必要性を理解できるよう、小冊子等の配布を検討。任命権者及び特別区職員研修所とさらに密接な連携を図り、職層研修等でのマネジメント力の向上を図るなど、管理職員の能力向上に尽力

(2) 職員の努力と成長を支援するための仕組みづくり

- ・ 職務を通じて職員の努力と成長を支援するためのメリハリある人事・給与制度について、弾力的な任用管理の観点を踏まえ、任命権者と連携し、検討を推進
- ・ 職務の複雑性と責任の度合いに基づき、職層を「部長職」「課長職」「係長職」「係員」の4つに整理。これらを基本に「職層（職務分類基準）」の見直しを検討
- ・ 技術系管理職の確保等のため、本年度の管理職選考から、一級建築士の有資格者に対する特例制度等を導入。本改正の効果を検証しつつ、任命権者と連携し、技術系管理職の確保に向けた検討を継続
- ・ 組織運営に欠くことのできない重要な職責を担っている係長職の確保は喫緊の課題。本人の申込みによらない選考制度の導入など各任命権者の対応を踏まえ、係長職の確保に向け、あらゆる角度から対応

3 高齢期職員の活用等

- ・ 高齢期雇用は、職員の生活にかかわる重要な課題。職員のモチベーションの維持・向上や組織全体の活性化を図る観点で、中長期を見据えた人事制度を検討
- ・ 以下は早急に取り組むべき課題

(1) 採用計画の早期作成

- ・ フルタイム再任用職員が定数上増加することにより、翌年度の職員採用に大きな影響も想定。高齢期職員の意向等の把握に努め、採用計画を整備することが必要

(2) 高齢期職員の能力活用と職場の活力維持

- ・ 高齢期職員を含めた職員全体のモチベーションの向上に努めるとともに、必要に応じて、職場の執行

体制の見直しの検討が必要

勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者は、両立支援のための取組みをより一層充実させるとともに、適切に制度の運用を図ることが必要。管理職員は、制度を利用しやすい環境を作るため、職場内での支援体制を整えていくことが必要

2 超過勤務の縮減等

- ・ 任命権者は、超過勤務の要因を分析し、業務体制の見直しを図るなど、縮減に向けた対策に取り組むことが必要
- ・ 任命権者は、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境の整備に尽力することが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者によるメンタルヘルスケアの体系的な推進が必要。管理監督者等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境の整備などの支援が重要
- ・ 管理監督者は、日常的に職場環境等の評価と改善を行うとともに、職員との適切なコミュニケーションにより、職場全体の心の健康を良好な状態に保つことが必要

公務員倫理の確立

- ・ 職員は、区民に身近な存在として日々の職務に精励することで、その信頼に応えていくことが義務
- ・ 任命権者は、不祥事の原因及び事実関係を詳細に把握・分析し、組織全体の問題として、再発防止に向けた取組みを行っていくことが必要
- ・ 管理職員は、職場内の連携を密に図り、相談しやすい環境づくりに努めるなど、不祥事を未然に防ぐ取組みを行うことが重要
- ・ 個人情報扱う職員は、紛失等の危険性を常に認識し、職務遂行にあたり細心の注意を払うことが必要。任命権者は、継続的な研修や情報管理体制の整備に努め、個人情報の適正管理を徹底することが必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 25 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	25 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 25 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	25 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 2014

平成26年9月発行

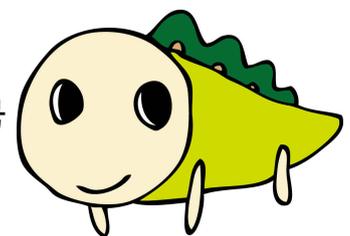
編集・発行 杉並区総務部職員課

〒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

26 - 0047



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。