

# 杉並区職員白書

2017

平成29年9月

杉並区

## 職員白書2017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 ～

I	職員の勤務環境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
	6 級及び職制上の段階ごとの職員数	12
	第2 採用、昇任、処分、退職	
	1 採用	15
	2 昇任	16
	3 処分	21
	4 退職	22
	5 退職管理	24
	第3 勤務条件	
	1 勤務時間	25
	2 年次有給休暇	25
	3 特別休暇等	25
	4 育児休業	26
	5 配偶者同行休業	27
	6 介護休暇	28
	第4 職員の給与と人件費	
	1 区職員の給与決定のしくみ	29
	2 区職員の給与	29
	3 職層別給与、職種別給与	30

4	ラスパイレス指数	31
5	人件費の推移	32
第5	健康管理	
1	所属別定期健康診断受診状況	33
2	長期病気休暇取得者数、病気休職者数	34
3	職員健康相談室利用状況	35
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度	36
2	共済制度	37
3	公務災害補償制度	37
4	その他の厚生制度	38
第7	職員の人材育成と人事評価	
1	研修受講回数及び受講者数	39
2	人事評価制度と目標申告	40
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告	41

# I 職員の勤務環境をめぐる最近の動き

## 1 勤務条件の改善

### (1) 勤勉手当の一律拋出制度の改正（29年度）

行政系及び技能系の一般職員については、これまで勤勉手当の一律拋出の対象外としていましたが、平成29年6月支給時からこれを対象に加え、全職員において一律拋出を実施することとしました。また、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、一律拋出割合の引き上げを行いました。

### (2) 育児休業制度の充実（29年度）

養育する子が保育所等に入所できなかった等の場合に、育児休業の再度の取得及び休業期間の再度の延長を可能とする制度改正を行いました。

### (3) 配偶者同行休業制度の充実（29年度）

配偶者の外国での勤務期間が延長となった場合に対応できるよう、休業期間の再度の延長を可能とする改正を行いました。

### (4) 育児・介護支援に係る休業・休暇制度等の充実（28年度）

働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めるため、育児休業の対象となる子の範囲を拡大したほか、新たな休暇である介護時間の導入、介護休暇の分割取得を可能とする等の改正を行いました。

### (5) 育児又は介護等を理由とする勤務時間の新設（28年度）

育児又は介護を行う職員を支援するため、通常の始業時間である午前8時30分を中心に、その前後15分を始業時間とすることを可能とする勤務時間の改正を行いました。

### (6) 退職管理の導入（28年度）

職員の退職管理のより適正な確保を図るため、営利企業等に再就職した元職員による現職職員への働きかけ規制や、退職した元管理職が再就職した場合における再就職先の届出の義務づけ等を行うこととしました。

### (7) 分限降給の整備（28年度）

職員の勤務実績が不良なことが明らかな場合で、指導等を行ったにもかかわらず、勤務実績が改善されないときは、その意に反して3号給下位に降給することができるとする、分限降給の仕組みを整備しました。

(8) 人事評価制度の導入（28年度）

能力及び実績に基づく人事管理を徹底するため、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることとしました。

(9) 配偶者同行休業の導入（27年度）

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する職員の継続的な勤務を促進することを目的に、配偶者同行休業制度を平成27年4月から導入しました。

(10) 特殊勤務手当の一部廃止（27年度）

取締役・指導等業務手当、放射線業務手当の廃止を、平成27年4月から実施しました。

(11) 育児参加休暇の導入（26年度）

男性職員の育児への参加を促進するため、新たな休暇として育児参加休暇を平成27年1月から導入しました。これに伴い、出産支援休暇の取得可能日数の見直しを行いました。

(12) パワー・ハラスメント防止体制の整備（26年度）

近年、社会問題として顕在化しているパワー・ハラスメントについて、平成26年9月から防止規程を整備し、相談体制を整えました。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 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。

(17) 勤勉手当の一律拠出制度等の改正（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拠出を、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。

(18) 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。

## 2 職員の人材育成

(1) 杉並区人材育成計画（平成28～30年度）の改定（28年度）

基本構想が示す将来像「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」を実現できる職員の育成を目指すとともに、平成28年度から導入・実施された人事評価制度や目標申告を人材育成に活かすという位置付けを明確にし、区政の担い手である職員の能力向上と組織というチーム力を計画的に高めていくため、杉並区人材育成計画を改定しました。計画では、杉並区を担う職員として目指すべき職員像を次のように掲げています。

- ①自ら意欲と主体性を持ち、能力を高め、新たな課題に挑戦していく杉並区職員
- ②組織力を高め、最強のチームワークで区民の信頼に応えられる杉並区職員

(2) 特別区職層研修への一部参加（23年度）

集合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、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 職員の健康管理・メンタルヘルス

(1) 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年度から行ってきました

が、現在は、平成28年4月に制定した「杉並区ストレスチェック制度実施要綱」に基づき実施しています。

#### (2) 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。

#### (3) 過重労働面接の実施

過重労働による健康障害を防止するため、月100時間を超える超過勤務を行った職員及び月80時間を超える超過勤務を引き続き2か月間行った職員を対象に、産業医面接を実施しています。

#### (4) 心の健康づくり計画の改定（28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」を改定するとともに、より具体的な行動につなげるための道しるべとして、メンタルヘルスハンドブックを作成し、職員の心のケアを実施しています。

#### (5) 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。

### 4 職員の子育て支援・女性活躍推進行動計画の推進

区ではこれまで、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画を平成16年度に策定して勤務環境の整備に努めてきましたが、27年度に成立した「女性活躍推進法」において女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が新たに義務づけられたことを受け、28年4月、新たに「杉並区職員の子育て支援・女性活躍推進行動計画」を策定しました。

本計画のもと、ワーク・ライフ・バランスを重視し、出産・育児や介護を行う職員を支援するとともに、女性がその能力を十分に発揮できる勤務環境を目指し、取組を進めています。主な目標指標は、次のとおりです。

#### 【主な目標指標】

- ・男性職員の出産支援休暇・育児参加休暇：取得率100%
- ・男性職員の育児休業：取得率20%以上
- ・管理職に占める女性職員の割合：20%以上
- ・係長職に占める女性職員の割合：45%以上



## 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29年4月1日現在の職員数は、3,467人です。(特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員88人を含む。)

さらに再任用短時間勤務職員257人が配置されているほか、嘱託員やパートタイム、臨時職員が従事しています。

各部署配置職員一覧

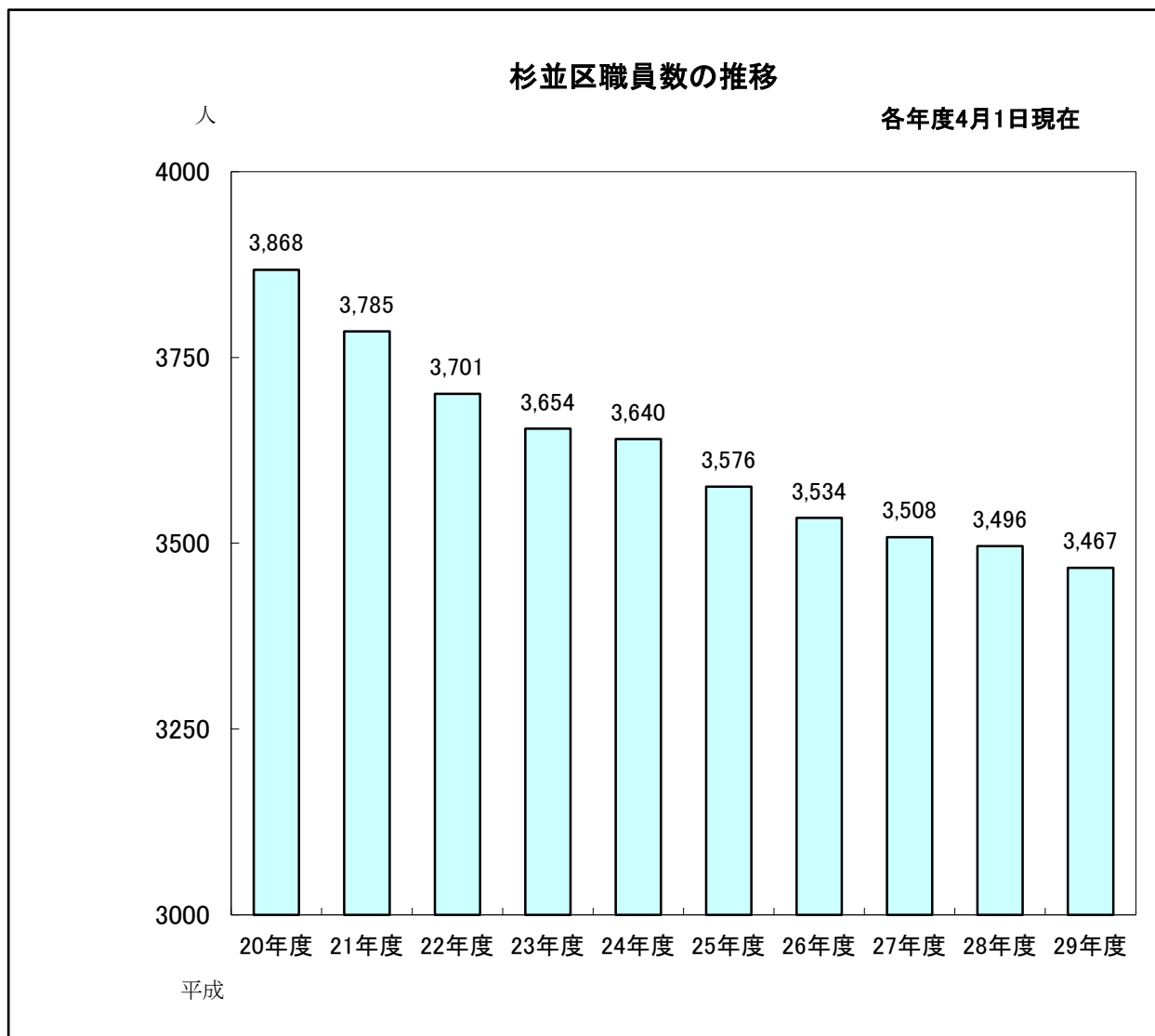
平成29年4月1日現在

部署	課等	常勤職員				再任用 フルタイム (内数)	再任用 短時間	部署	課等	常勤職員				再任用 フルタイム (内数)	再任用 短時間
		男	女	計	再任用 フルタイム (内数)					男	女	計	再任用 フルタイム (内数)		
政策経営部 総務部	企画課	13	5	18	1		都市整備部	都市計画課	13	7	20		1		
	財政課	9	1	10				住宅課	7	5	12		1		
	営繕課	41	8	49	3	2		まちづくり推進課	11	9	20				
	計	63	14	77	4	2		建築課	32	14	46	2	2		
	総務課	8	3	11				土木管理課	44	10	54	4	3		
	情報政策課	42	10	52	1			土木計画課	23	2	25				
	秘書課	2	2	4				交通対策課	15	4	19	3	1		
	人事課	24	10	34		2		みどり公園課(本庁)	20	8	28		1		
	経理課	22	4	26	1	5		南公園緑地事務所	10	1	11		22		
	広報課	6	7	13		1		北公園緑地事務所	6	1	7		5		
区政相談課	3	3	6		6	みどり公園課 小計	36	10	46		28				
計	107	39	146	2	14	杉並土木事務所	31	2	33		3				
危機管理推進部	危機管理対策課	8		8			計	212	63	275	9	39			
	防災課	14	2	16	1		環境部	環境課	11	6	17	1	3		
区民生活部	計	22	2	24	1		ごみ減量対策課	7	5	12					
	管理課	13	7	20		6	清掃事務所	139	3	142	1	2			
	区民課(本庁)	30	51	81	1	9	方南支所	77	4	81	1	5			
	区民保	38	45	83	2		清掃事務所 小計	216	7	223	2	7			
	区民課 小計	68	96	164	3	9	計	234	18	252	3	10			
	地域課(本庁)	8	8	16			会計管理室	8	10	18		1			
	地域活動係	19	10	29	4		区長部局 計	1225	1787	3012	71	202			
	地域課 小計	27	18	45	4		選挙管理委員会事務局	8	2	10					
	課税課	29	35	64	2	1	監査委員事務局	6	1	7	1	4			
	納税課	17	26	43	3	2	区議会事務局	12	3	15	1				
	文化・交流課	16	7	23	1	1	教育委員会事務局	庶務課	16	8	24				
	スポーツ振興課	7	5	12		1	教育企画課	5	3	8					
	計	177	194	371	13	20	学務課	6	14	20					
	産業振興センター	16	10	26			特別支援教育課	4	5	9		1			
	保健福祉部	管理課	13	13	26	1	3	学校支援課	7	6	13				
国保年金課		23	55	78	4	3	学校整備課	12	3	15	1	1			
障害者施策課		17	25	42	1	6	生涯学習推進課(本庁)	5	4	9		2			
子ども発達センター		1	32	33	1		社会教育センター	3	6	9					
障害者施策課 小計		18	57	75	2	6	郷土博物館	4		4					
障害者生活支援課		7	6	13	1	1	生涯学習推進課 小計	12	10	22		2			
すずのき生活園		21	26	47		1	済美教育センター	11	6	17	1				
こすもす生活園		9	8	17	1	2	計	73	55	128	2	4			
なのはな生活園		8	15	23	1		図書館	中央図書館	22	12	34	2	5		
障害者生活支援課 小計		45	55	100	3	4	地域図書館(6)	18	8	26	1	12			
高齢者施策課		10	13	23	1		計	40	20	60	3	17			
高齢者在宅支援課		13	28	41	1	1	小学校(41)	72	88	160	6	14			
介護保険課		20	32	52		3	中学校(23)	22	17	39	2	12			
子育て支援課(本庁)		18	28	46		1	養護学校(1)	4	3	7		1			
子どもセンター(5)		3	9	12	2		計	98	108	206	8	27			
子育て支援課 小計		21	37	58	2	1	教育委員会 計	211	183	394	13	48			
保育課(本庁)		28	28	56		5	派遣等	人事・厚生事務組合	2	1	3				
保育園(37)		16	713	729	4	52	清掃一部事務組合	10		10					
小規模保育事業所			2	2	2	2	後期高齢者医療広域連合	2		2					
保育課 小計		44	743	787	6	59	板橋区	1		1					
児童青少年課		19	13	32			南相馬市	6	2	8	1				
児童館(40)		53	154	207	7	15	スポーツ振興財団	3		3	1				
子ども・子育てプラザ		2	3	5			障害者雇用支援事業団	1	1	2					
児童青少年課 小計		74	170	244	7	15	社会福祉協議会					1			
杉並福祉事務所		28	28	56	3	4	成年後見センター					2			
高円寺事務所	23	25	48		3	計	25	4	29	2	3				
高井戸事務所	14	14	28		1	職員数 合計	1487	1980	3467	88	257				
杉並福祉事務所 小計	65	67	132	3	8	特別職	5		5						
子供園(6)		47	47	2	1										
計	346	1317	1663	32	104										
杉並保健所	健康推進課	8	12	20		2									
	生活衛生課	17	23	40	3	5									
	保健予防課	5	14	19		1									
	保健サービス課	10	71	81	3	5									
計	40	120	160	6	13										

## 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 29 年度当初では、行財政改革推進計画に基づき、前年度から 29 名の職員を削減しました。これは、23 区での最大の削減数となります。

今後も持続可能な行財政運営を推進するとともに、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、委託等の民間活力の活用も視野に入れた、より効果的な執行体制を目指し、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

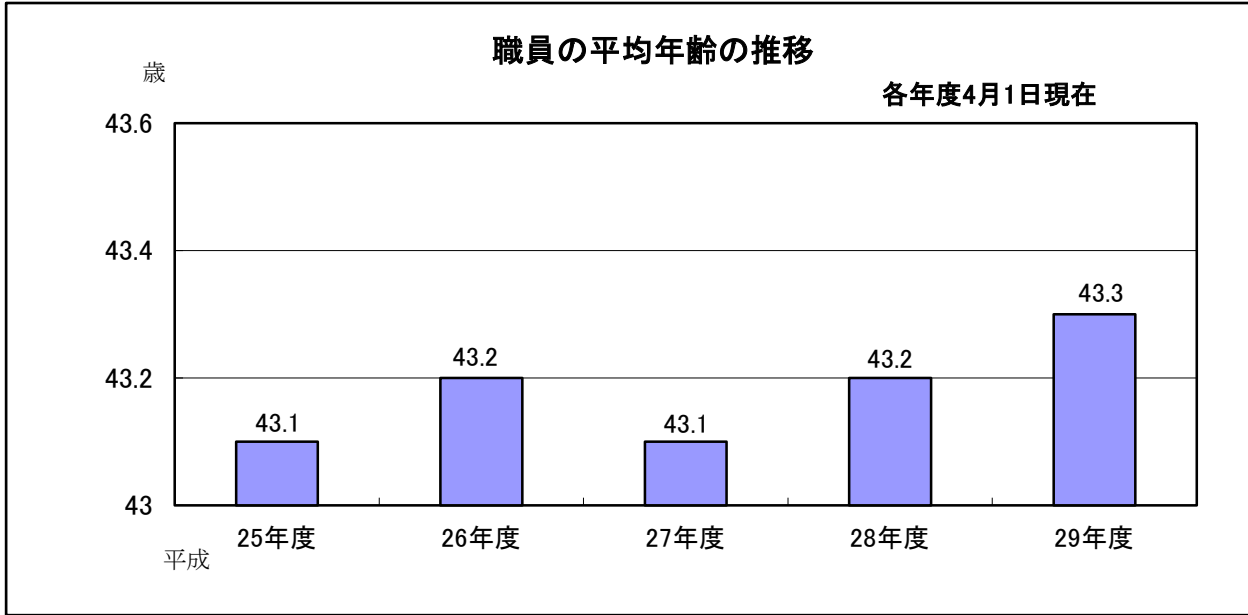
各年度4月1日現在

20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
16	31	268	345	336	318	349	328	288	257

※区では、平成 22 年度から再任用制度を本格実施した。

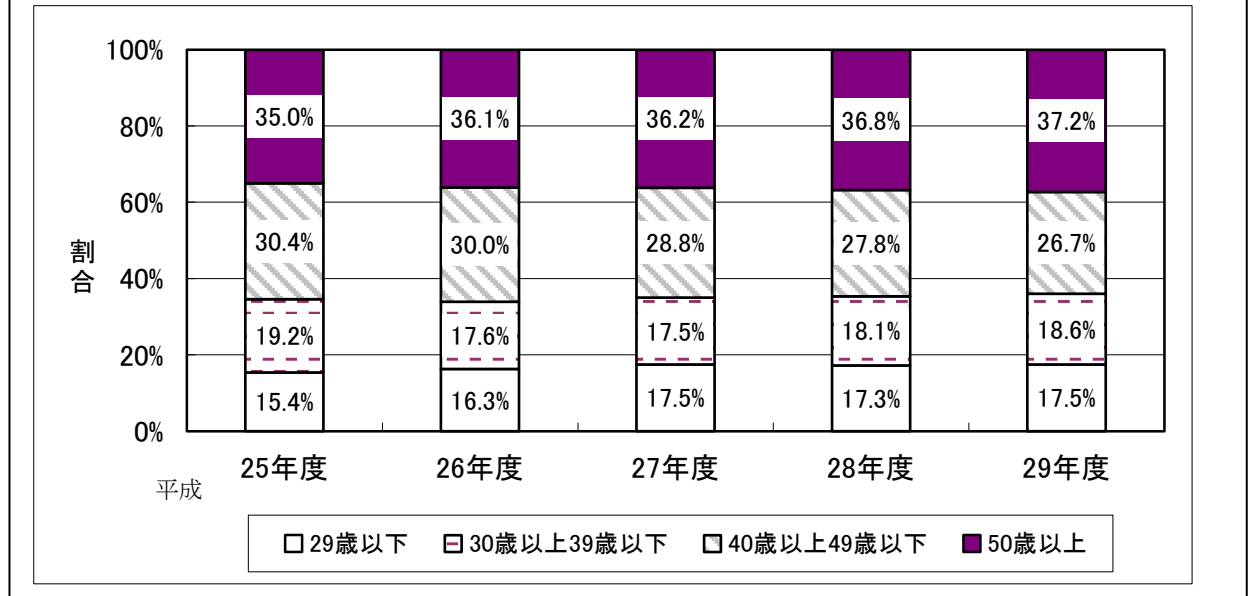
### 3 年齢別職員数

職員の平均年齢はこの5年、おおむね43歳で推移しています。  
年齢構成では40歳以上の職員が2/3（63.9%）を占めています。



**職員の年齢構成の推移** 各年度4月1日現在

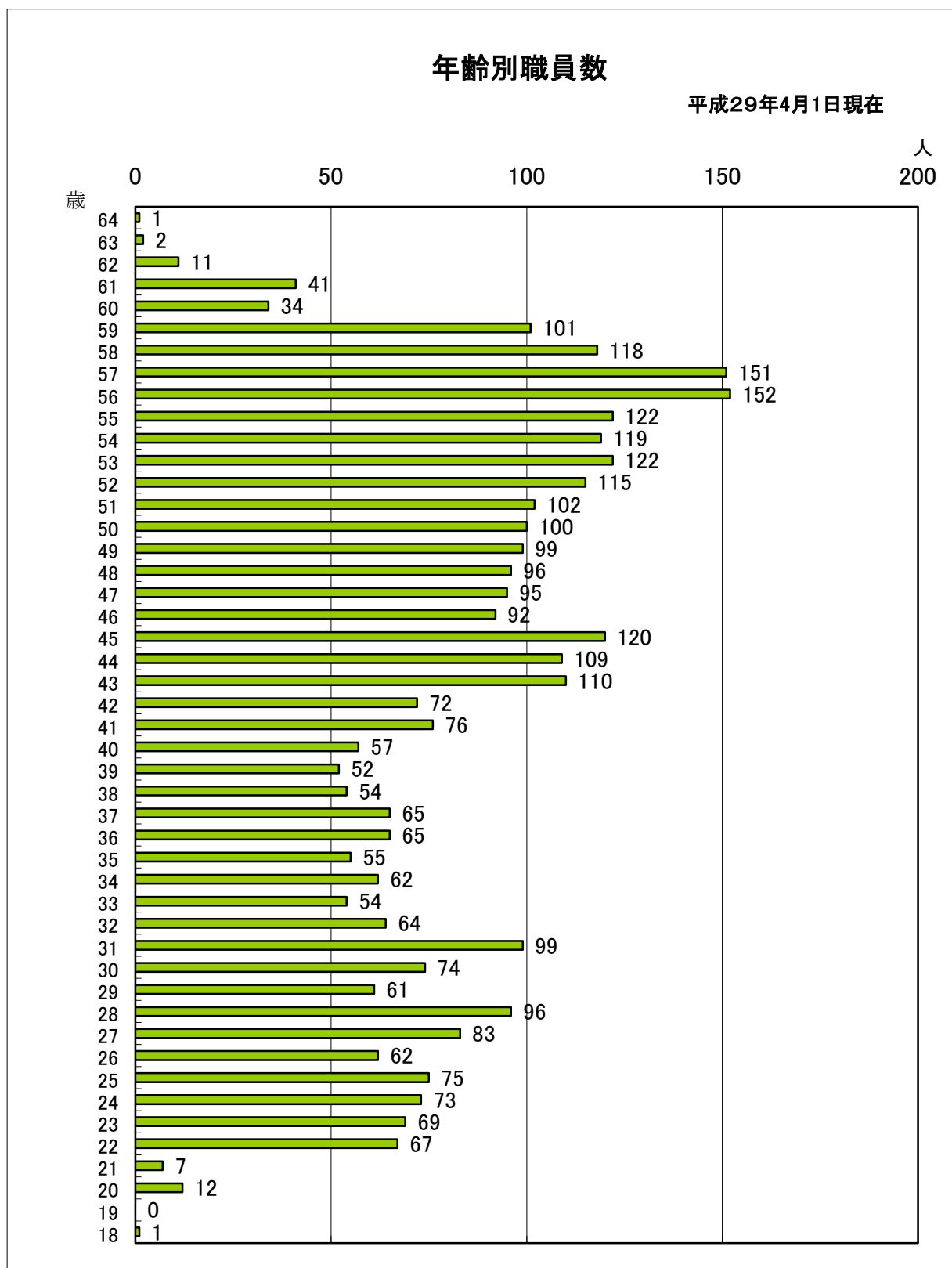
	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
29歳以下	550	576	615	604	606
30歳以上39歳以下	687	623	612	632	644
40歳以上49歳以下	1,088	1,060	1,010	973	926
50歳以上	1,251	1,275	1,271	1,287	1,291
合計	3,576	3,534	3,508	3,496	3,467



※それぞれ特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

○年齢別に見ると 50 歳以上 59 歳以下の職員はそれぞれ 100 名以上となっており、特に 56 歳・57 歳の層は、150 名を超えています。

○一方、10 代の職員は 1 名、25 歳以下の若手職員は 304 名 (8.8%) となっています。



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

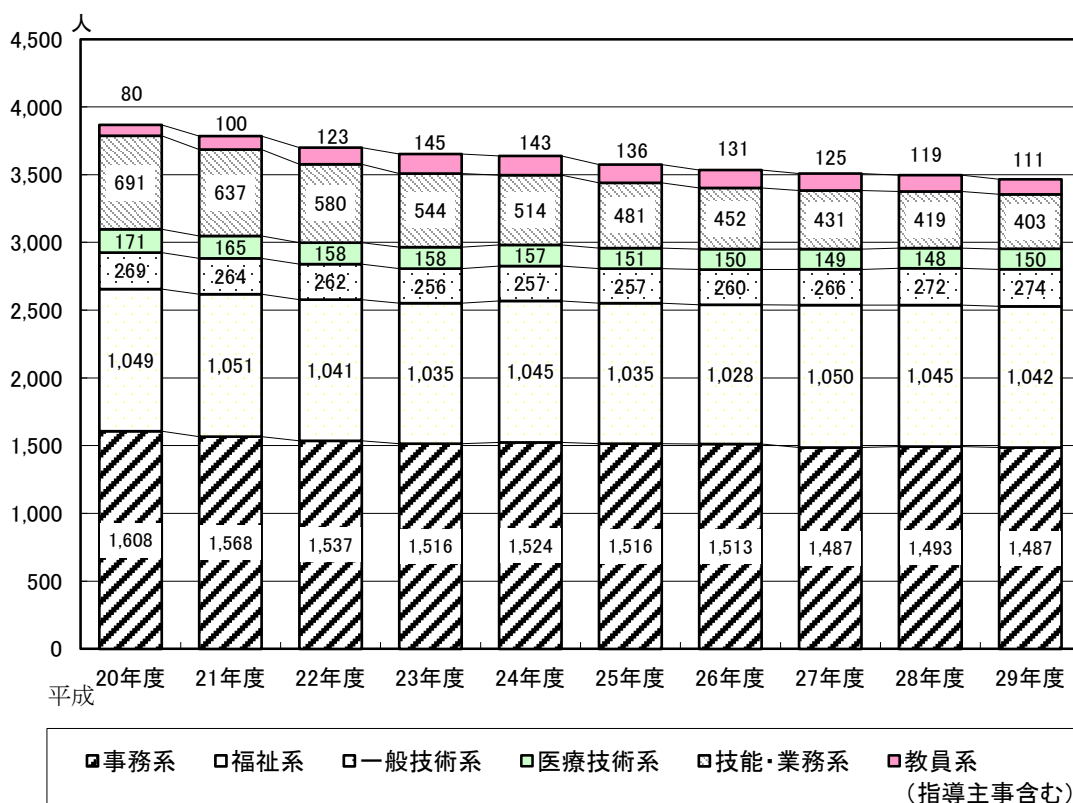
## 4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,467 人のうち、事務系が 1,487 人(42.9%)、福祉系が 1,042 人(30.1%)、一般技術系が 274 人(7.9%)、医療技術系が 150 人(4.3%)、技能・業務系が 403 人(11.6%)、教員系 111 人(3.2%)となっています。

職種別職員数

各年度 4 月 1 日現在

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
事務系	1,608	1,568	1,537	1,516	1,524	1,516	1,513	1,487	1,493	1,487
福祉系	1,049	1,051	1,041	1,035	1,045	1,035	1,028	1,050	1,045	1,042
一般技術系	269	264	262	256	257	257	260	266	272	274
医療技術系	171	165	158	158	157	151	150	149	148	150
小計	3,097	3,048	2,998	2,965	2,983	2,959	2,951	2,952	2,958	2,953
技能・業務系	691	637	580	544	514	481	452	431	419	403
教員系 (指導主事含む)	80	100	123	145	143	136	131	125	119	111
合計	3,868	3,785	3,701	3,654	3,640	3,576	3,534	3,508	3,496	3,467



※特別職を除き、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

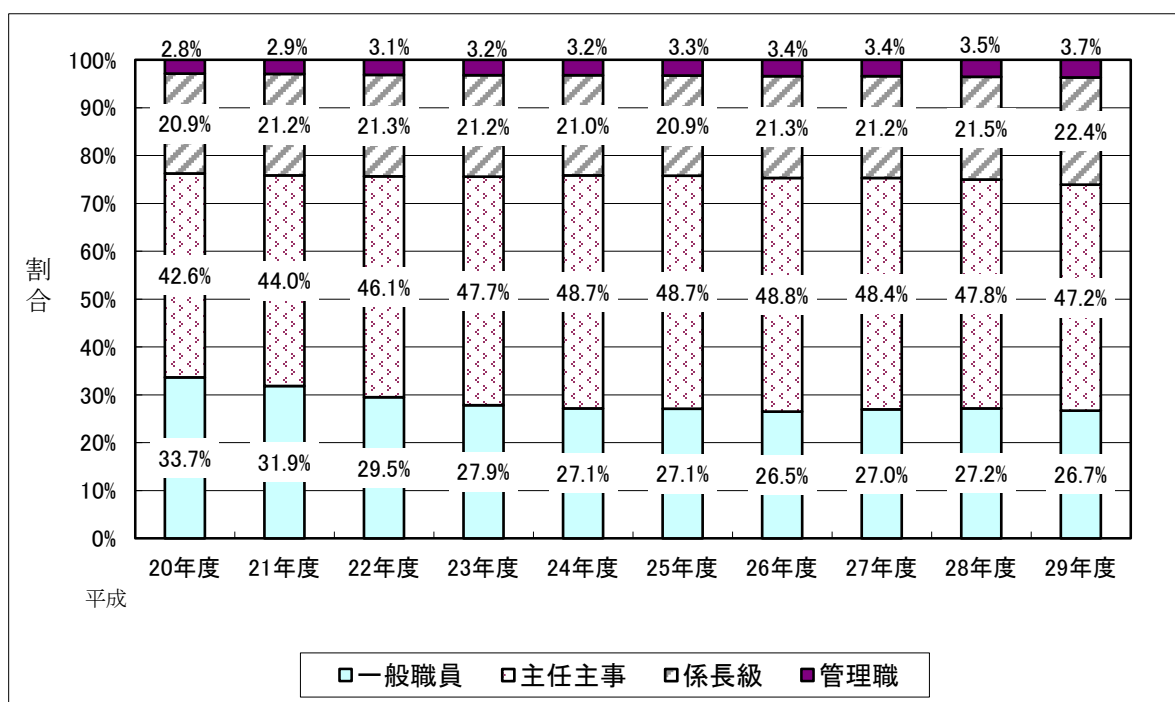
区の職員を職層別で見ると、主任主事以上の職員が約73%となっています。

平成29年4月1日での職層別の割合は、管理職122人(3.7%)、係長級738人(22.4%)、主任主事1,560人(47.2%)、一般職員883人(26.7%)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

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
一般職員	1,252	1,165	1,056	982	951	930	900	911	910	883
主任主事	1,584	1,608	1,651	1,682	1,707	1,672	1,658	1,634	1,600	1,560
係長級	778	772	761	748	735	720	722	717	717	738
管理職	106	107	111	113	111	113	116	115	118	122
合計	3,720	3,652	3,579	3,525	3,504	3,435	3,396	3,377	3,345	3,303



※特別職、派遣職員、休職者等を除く。(特別区現員調)

## 6 級及び職制上の段階ごとの職員数

区では等級別基準職務表を定め、職務の級ごとに、その基準となる職務を定めています。7つの給料表別に定める職務の級ごとの人数は、次のとおりです。

### 行政職給料表(一)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	208	7.0	主事	208	208	7.0	係員Ⅰ
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	562	18.8	主事	562	576	19.3	係員Ⅱ
3級	主任主事の職務	1,281	42.9	主事	14	1,417	47.4	主任主事
				主任主事	1,267			
4級	係長、担当係長又は主査の職務	651	21.8	主任主事	150	501	16.8	係長
				係長	98			
				担当係長	142			
				主査	198			
				保育園長	35			
				児童館長	28			
5級	総括係長の職務	174	5.8	係長	117	174	5.8	総括係長
				担当係長	40			
				保育園長	10			
				児童館長	7			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	58	1.9	課長	25	58	1.9	課長
				担当課長	22			
				副参事	11			
7級	統括課長の職務	19	0.6	課長	18	19	0.6	統括課長
				担当課長	1			
8級	部長、担当部長又は参事の職務	36	1.2	部長	12	36	1.2	部長
				担当部長	10			
				参事	14			
合計		2,989	100.0		2,989	2,989	100.0	

### 行政職給料表(二)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	35	7.8	主事	35	59	13.2	係員
2級	技能主任の職務	352	78.8	主事	24			
				技能主任	328	348	77.9	技能主任
3級	技能長の職務	56	12.5	技能主任	20	37	8.3	技能長
				技能長	36			
4級	統括技能長の職務	4	0.9	技能長	1	3	0.7	統括技能長
				統括技能長	3			
合計		447	100.0		447	447	100.0	



### 医療職給料表(一)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係長、担当係長又は主査の職務	0	0.0	係長	0	0	0.0	係長
2級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	60.0	課長	1	3	60.0	課長
				担当課長	2			
3級	部長、担当部長又は参事の職務	2	40.0	担当部長	1	2	40.0	部長
				参事	1			
合計		5	100.0			5	5	100.0

### 医療職給料表(二)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	2	4.8	主事	2	2	4.8	係員Ⅰ
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	2	4.8	主事	2	2	4.8	係員Ⅱ
3級	主任主事の職務	18	42.9	主任主事	18	19	45.2	主任主事
4級	係長、担当係長又は主査の職務	17	40.5	主任主事	1			
				担当係長	7	16	38.1	係長
				主査	9			
5級	総括係長の職務	3	7.1	係長	1	3	7.1	総括係長
				担当係長	2			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0.0	課長	0	0	0.0	課長
7級	統括課長の職務	0	0.0	課長	0	0	0.0	統括課長
合計		42	100.0			42	42	100.0

### 医療職給料表(三)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	6	5.5	主事	6	6	5.5	係員Ⅰ
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	23	21.1	主事	23	23	21.1	係員Ⅱ
3級	主任主事の職務	42	38.5	主任主事	42	43	39.5	主任主事
4級	係長、担当係長又は主査の職務	29	26.6	主任主事	1			
				係長	1	28	25.7	係長
				担当係長	14			
				主査	13			
5級	総括係長の職務	5	4.6	係長	1	5	4.6	総括係長
				担当係長	4			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	2.8	担当課長	3	3	2.8	課長
7級	統括課長の職務	1	0.9	課長	1	1	0.9	統括課長
合計		109	100.0			109	109	100.0

### 幼稚園教育職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	教諭の職務	10	41.7	教諭	10	10	41.7	教諭
2級	主任教諭の職務	4	16.7	主任教諭	4	4	16.7	主任教諭
3級	副園長の職務	4	16.7	副園長	4	4	16.7	副園長
4級	園長の職務	6	25.0	園長	6	6	25.0	園長
合計		24	100.0		24	24	100.0	

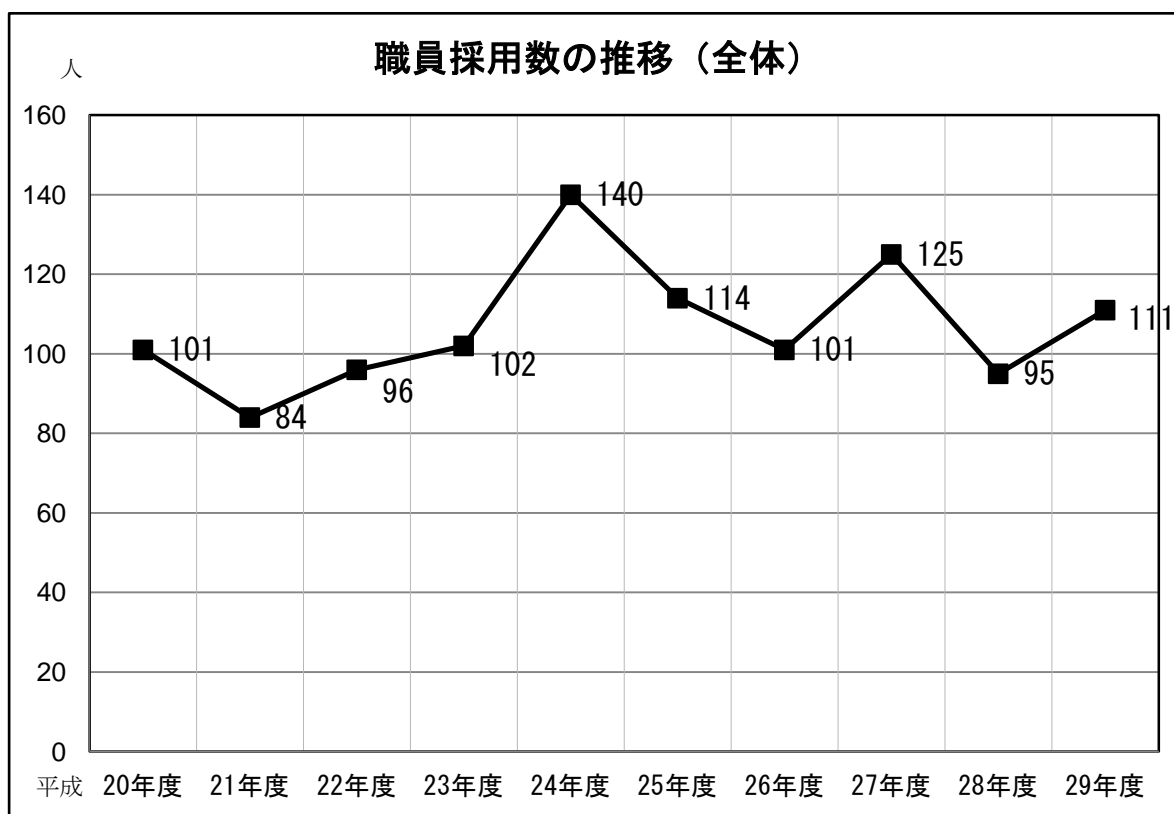
### 学校教育職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	小学校、中学校又は特別支援学校の助教諭の職務	0	0.0	助教諭	0	0	0.0	助教諭
2級	小学校、中学校又は特別支援学校の教諭の職務	59	71.1	教諭	59	59	71.1	教諭
3級	小学校、中学校又は特別支援学校の主任教諭の職務	24	28.9	主任教諭	24	24	28.9	主任教諭
4級	小学校、中学校又は特別支援学校の主幹教諭の職務	0	0.0	主幹教諭	0	0	0.0	主幹教諭
5級	小学校、中学校又は特別支援学校の副校長の職務	0	0.0	副校長	0	0	0.0	副校長
合計		83	100.0		83	83	100.0	

## 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29年9月1日現在

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
事務系	23	28	25	31	73	56	42	41	54	38
福祉系	39	20	35	35	45	42	39	62	22	55
一般技術系	6	14	7	4	10	11	15	17	9	8
医療技術系	3	0	3	5	6	3	3	4	8	8
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	1	0	0	1	6	2	2	1	2	2
区費学校教員	29	22	26	26	0	0	0	0	0	0
合計	101	84	96	102	140	114	101	125	95	111

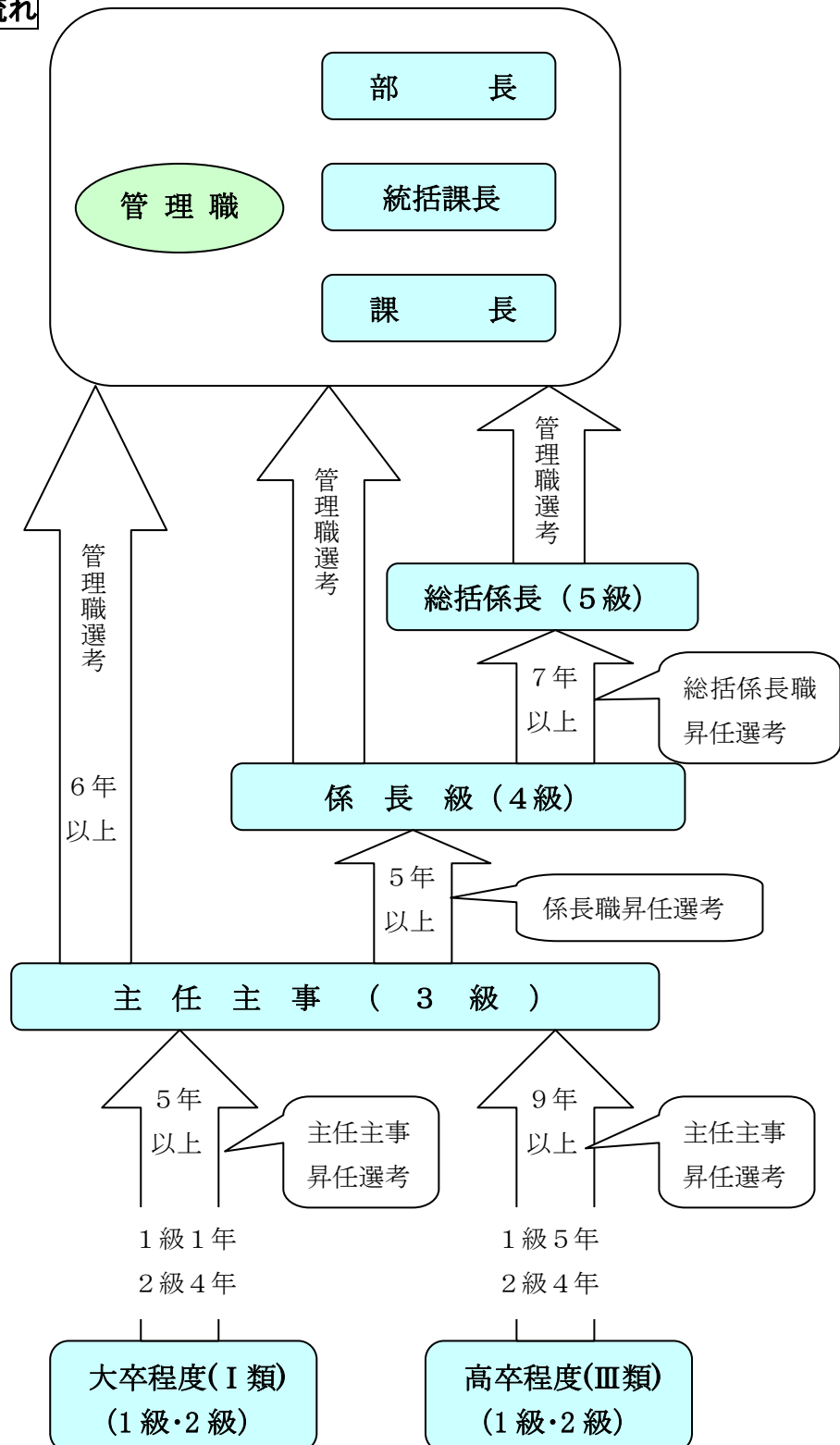
※各年度の新規採用職員（任期付採用職員は含まない）

## 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）

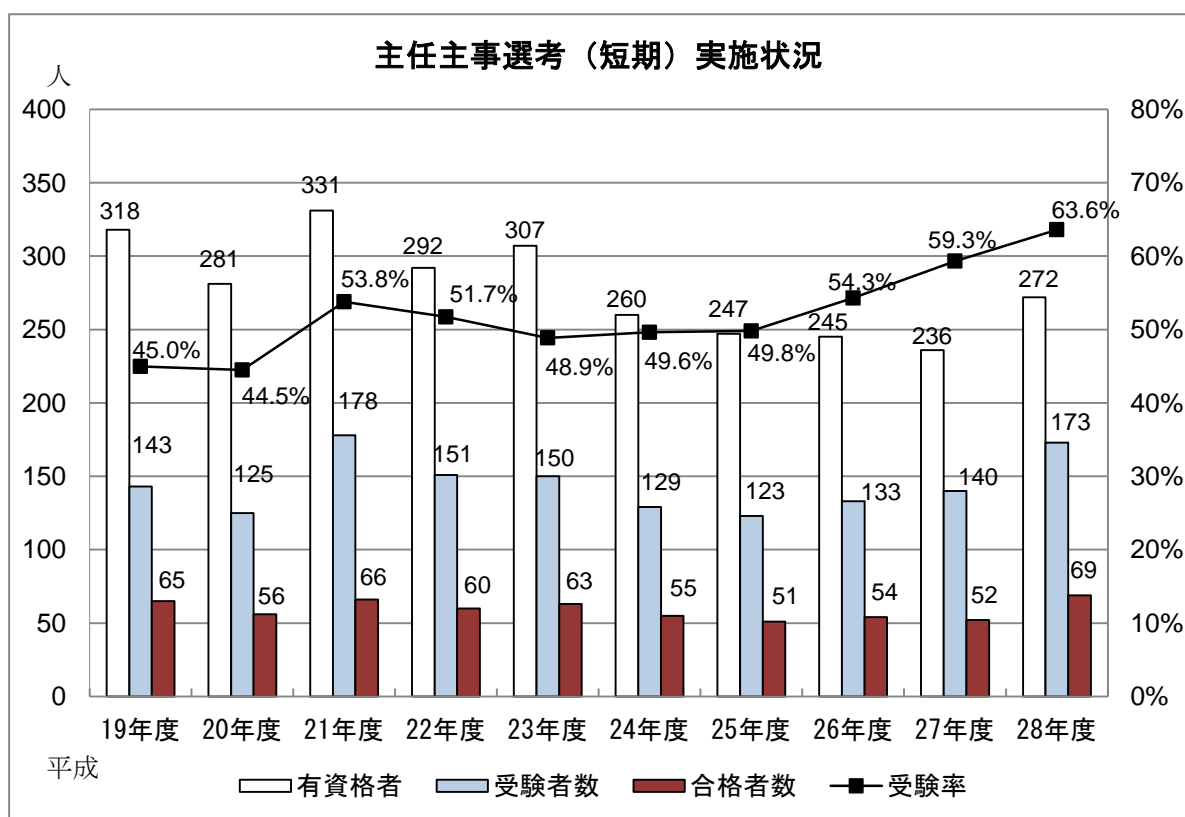
[短期] 2級職4年以上、年齢50歳未満

(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、受験率は上昇する傾向にあります。



○ 平成28年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、30.1歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

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	27年度	28年度
平均年齢	33.6	33.3	32.2	32.5	31.7	32.4	30.5	32.5	31.0	30.1

## (2) 係長職昇任

### ○ 選考対象者（有資格者）

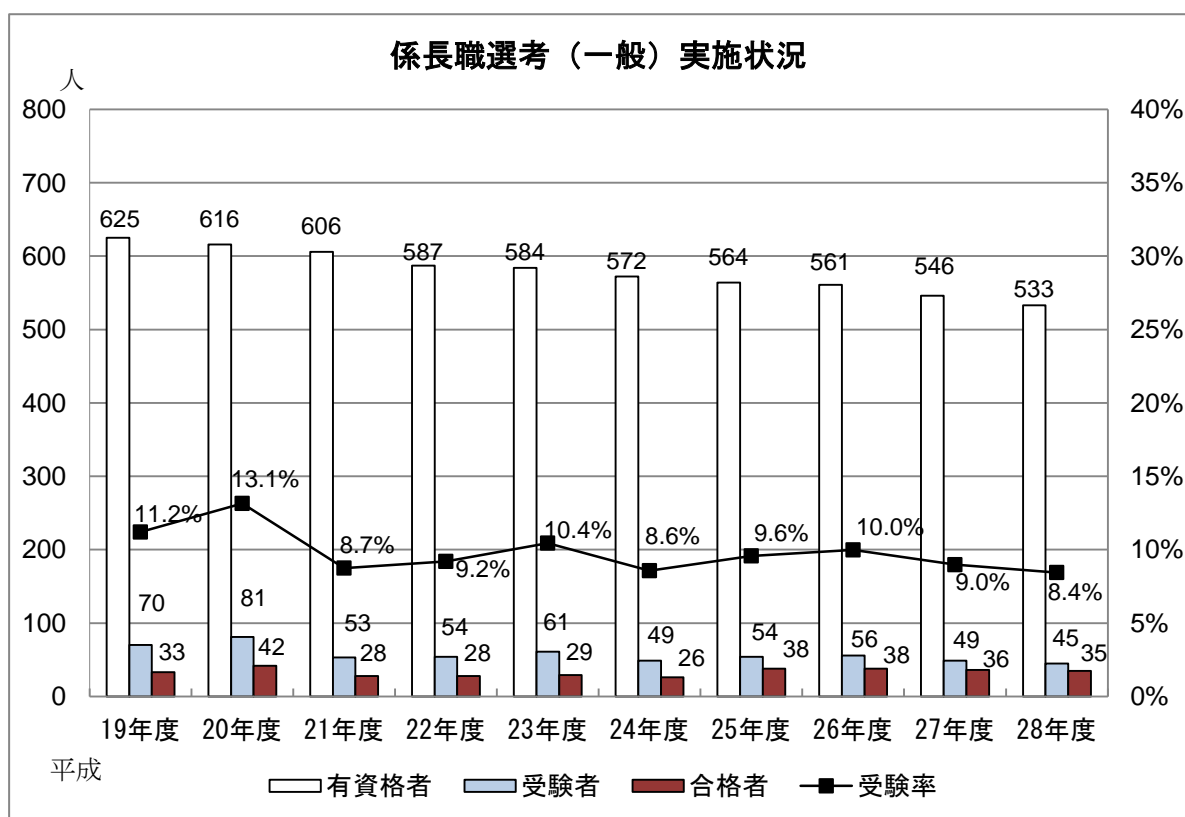
[一般] 主任主事5年以上、年齢50歳未満

(経験者主任主事I採用) 3級職4年以上 年齢50歳未満

[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、受験者の減少と合わせ受験率は低い水準にあり、近年は10%を割り込む状況となっています。



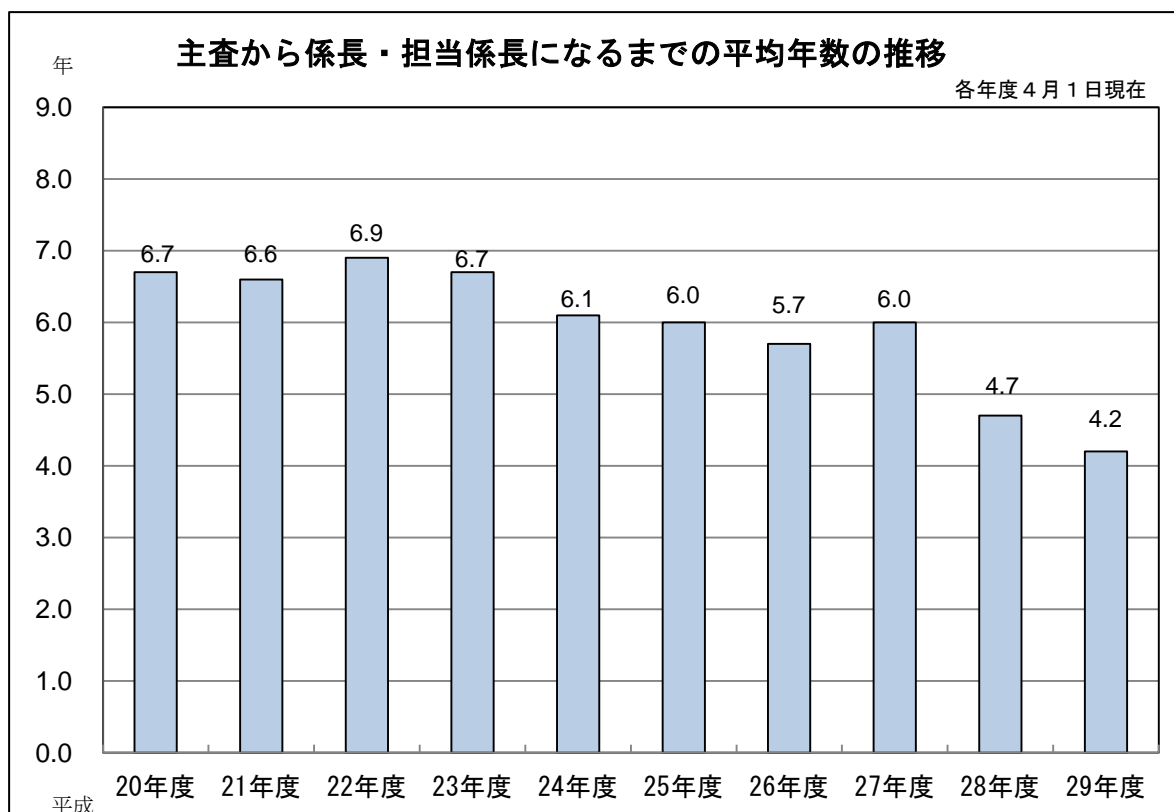
係長職昇任選考(一般)の合格者の平均年齢は、若年化する傾向にあります。  
平成28年度の平均年齢は、39.5歳となっています。

係長職昇任選考（一般）合格者の平均年齢

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
平均年齢	42.9	41.5	42.4	40.8	41.5	41.5	42.2	40.2	40.6	39.5

(3) 係内主査から係長・担当係長への任用と総括係長職昇任

- 係長級の職員数とポスト数との関係から、係内主査が係長・担当係長になるまでの平均年数は短縮傾向にあり、任用平均年齢も44歳台となっています。
- 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。



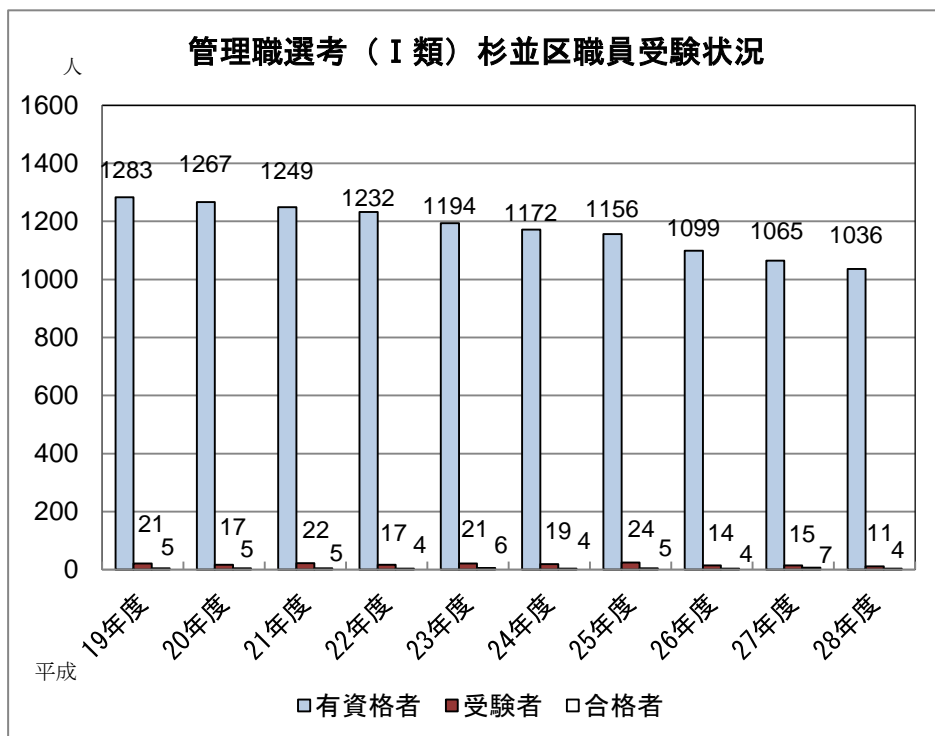
	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
係長・担当係長任用平均年齢	46.3	48.0	47.9	47.5	46.9	47.5	47.9	48.2	45.4	44.8

**総括係長職昇任者数と昇任平均年齢**

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
総括係長昇任者数	34	28	24	34	24	21	36	23	22	23
平均年齢	51.2	51.4	51.2	52.5	52.0	54.2	53.3	52.7	52.4	54.5

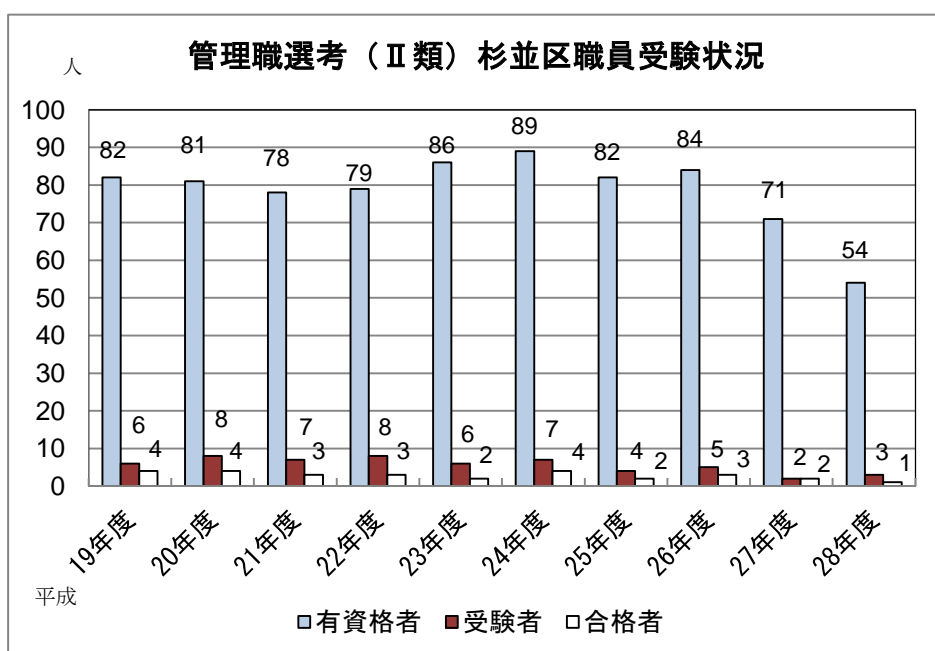
#### (4) 管理職選考

- 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
19	5	1
20	5	1
21	5	1
22	4	2
23	6	0
24	4	0
25	5	0
26	4	1
27	7	2
28	4	0

※ 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
19	4	0
20	4	0
21	3	0
22	3	1
23	2	0
24	4	0
25	2	0
26	3	1
27	2	0
28	1	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

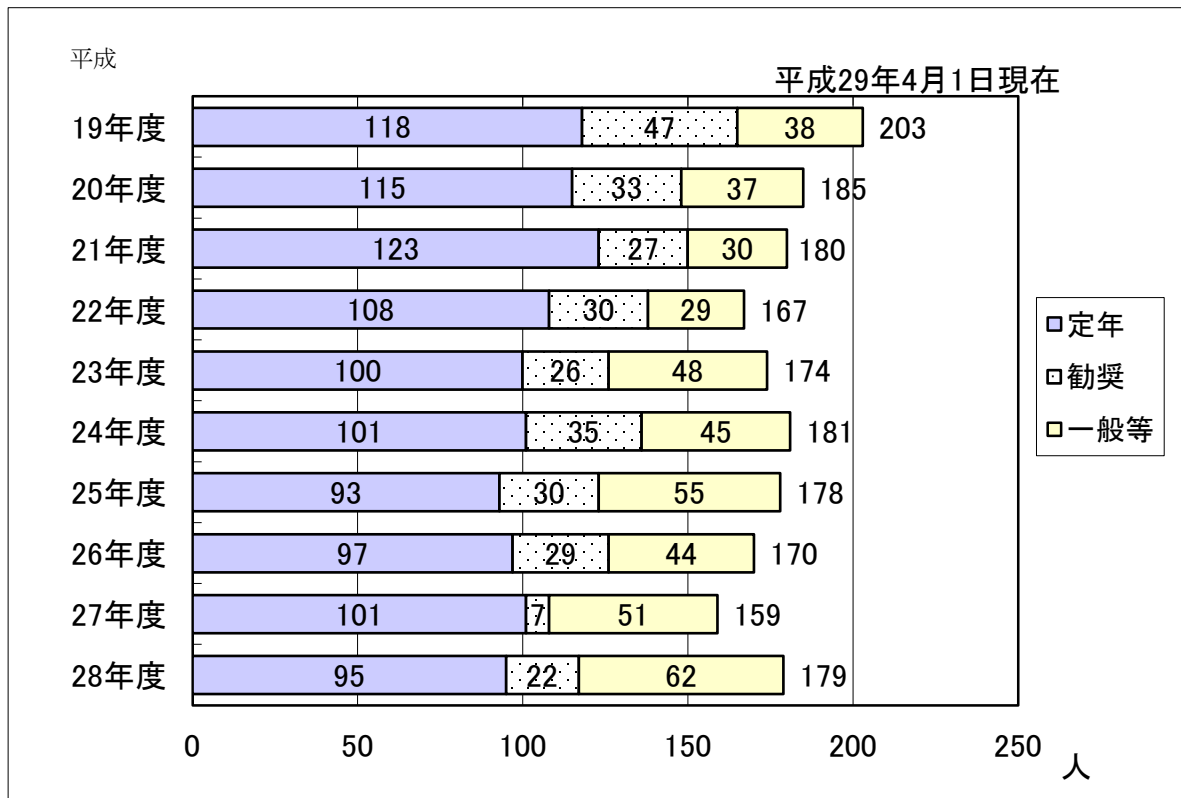
処分の内容	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
戒告	2名(購入代金等の未払い)				2名(私事欠勤、福祉施設利用者への加害事故)
減給	1名(盗撮行為)			2名(盗撮行為、わいせつ行為)	
停職1か月未満		1名(私事欠勤)		1名(公務中の自動車運転事故)	
停職1か月以上6か月以下			1名(金券等の紛失)	1名(酒気帯び運転)	
免職					
計	3名	1名	1名	4名	2名

## 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。

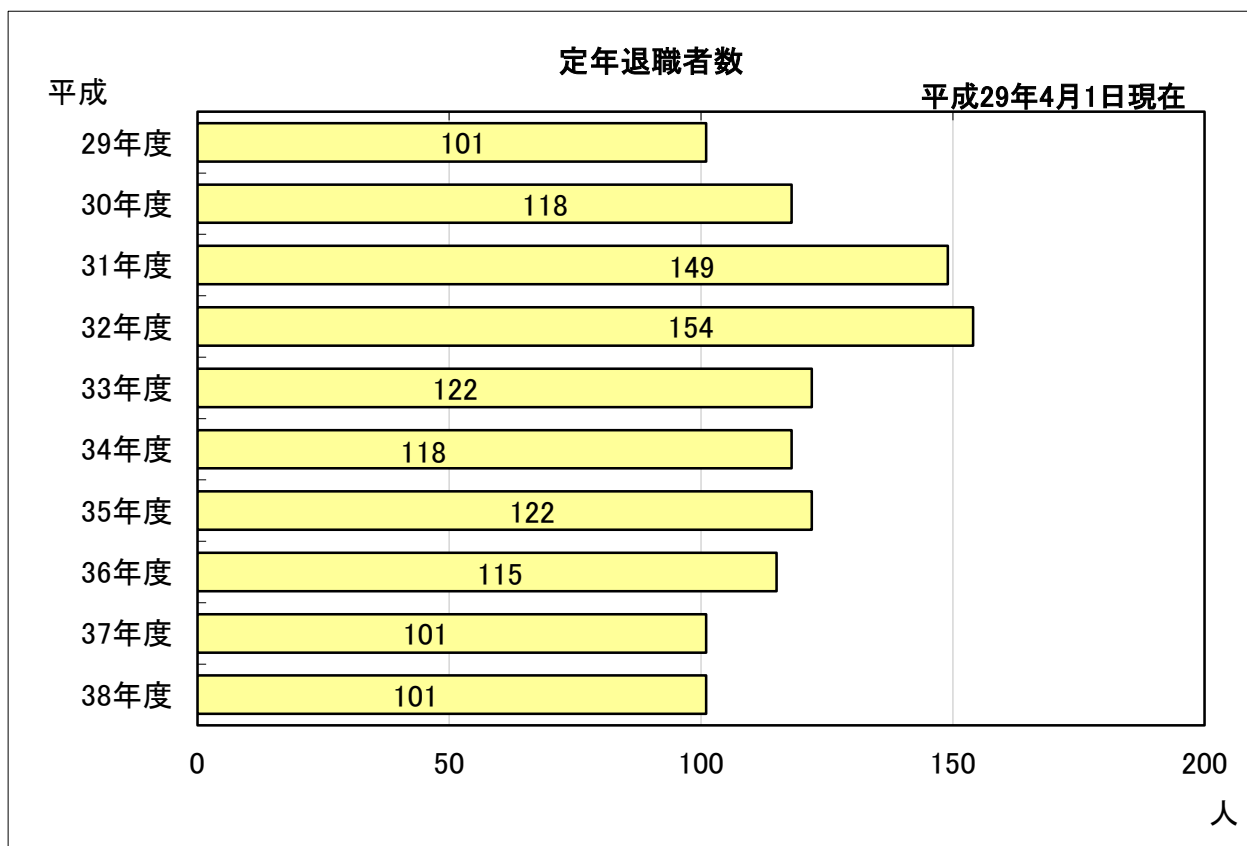
### ○ 過去10年間の退職者数



※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



## 5 退職管理

営利企業等に再就職した元職員が現職職員へ影響を及ぼすことを規制する「退職管理」について、地方公務員法に定められた働きかけ規制のほか、区では条例を制定し、元管理職が再就職した場合の届出義務化及び再就職先の公表を行うこと等を定め、退職管理のより適正な確保に努めています。

○ 平成28年度退職者の再就職状況等については、以下のとおりです。

### 平成28年度退職者の概要

定年退職・途中退職（再任用職員を除く）

単位：人

	退職者数	うち再就職者数	
		区再任用	営利企業等
部長級	5	2	2
課長級	2	2	0
学校長等	14	10	0

再任用職員

単位：人

	退職者数	うち再就職者数
		営利企業等
部長級	2	1
課長級	2	0
学校長等	3	0

※ 再任用とは、定年退職した職員の知識や経験・能力を有効に活用するため、65歳に達する年度までを限度に雇用を行うことができる制度です。

※ 学校長等には、小・中・養護学校長、副校長、子供園長・副園長を含みます。

## 第3 勤務条件

### 1 勤務時間

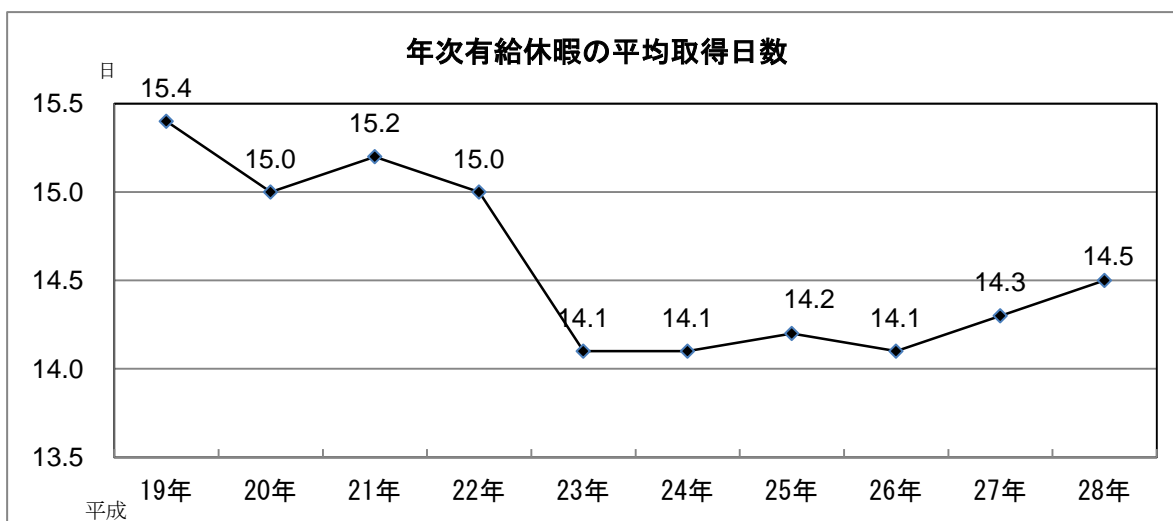
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

### 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。



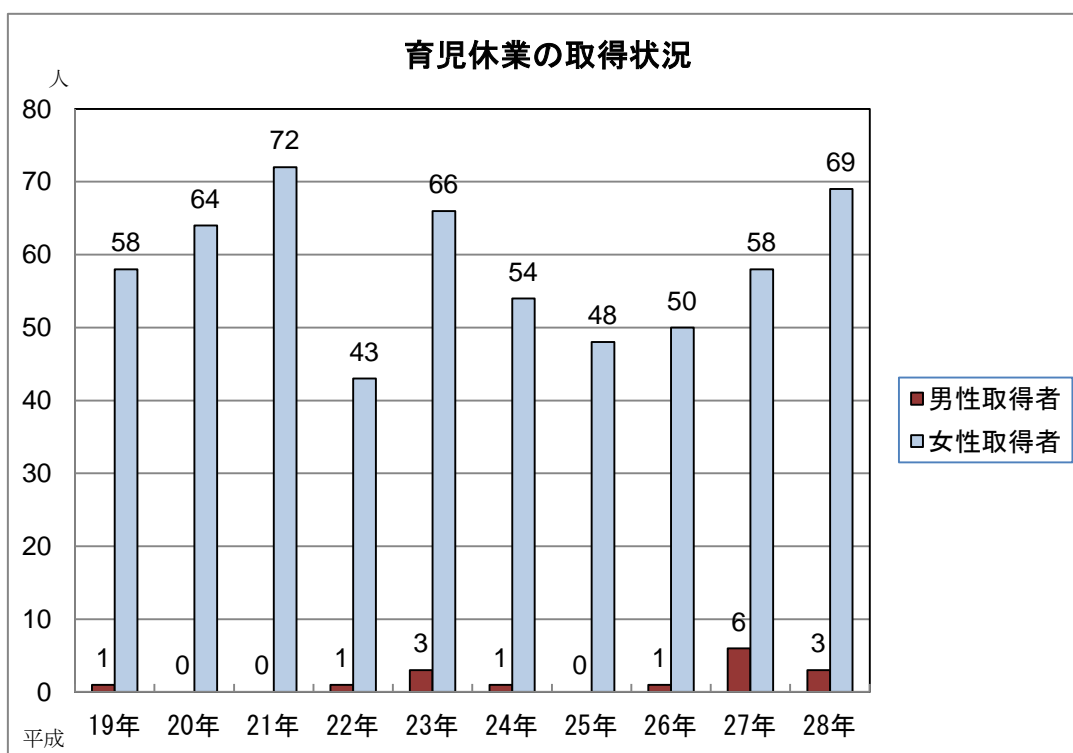
### 3 特別休暇等

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、28 年 4 月には計画改定を行って職員の子育て支援の充実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。



※当該年に育児休業の取得を開始した職員数。

### 育児休業取得率

単位：％

平成 28 年	
男性	8.6
女性	100.0

## 5 配偶者同行休業

配偶者同行休業とは、職員が、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度で、平成27年4月から導入されました。この制度により、これまで退職を余儀なくされていたような場合でも、引き続き勤務することが可能となりました。

- 休業期間は3年を超えない範囲内で、公務の運営に支障がない場合にその職員の勤務成績等を考慮した上で承認されます。
- 承認が可能な配偶者の外国滞在事由は、外国での勤務、外国での大学における修学等で、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。

### 配偶者同行休業取得者数

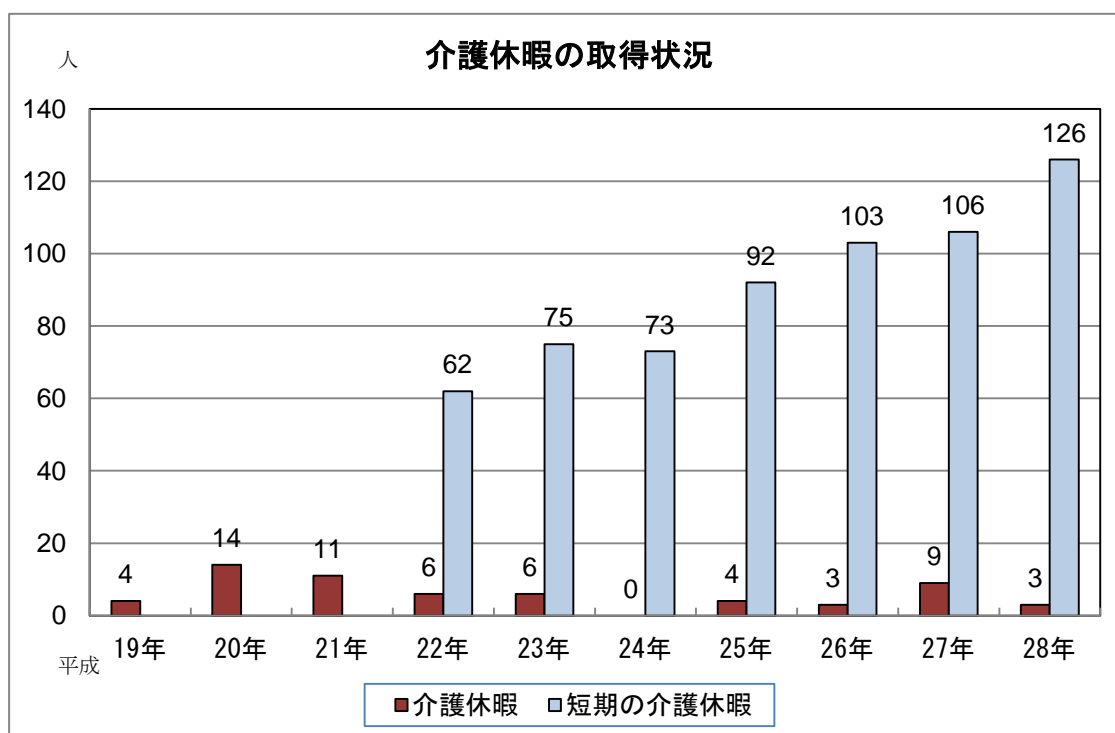
単位：人

	平成28年
男性	0
女性	3
合計	3

## 6 介護休暇

介護休暇は、家族の介護が必要となった場合に一定の休暇を取得することにより、仕事と介護の両立を図るとともに、介護による離職を防止することを目的とした休暇です。超高齢社会の進展に伴い、今後、介護休暇の必要性はますます高まっていくことが想定されます。

- 介護休暇は、負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障がある家族の介護を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇です。
- 承認期間は、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない期間内において必要な期間です。また、6月を限度として、最後の期間に引き続き延長をすることができます。
- 短期の介護休暇は、平成22年から導入された休暇で、付与日数は1年において5日以内となっています。





## 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28年度の職員給与は、民間給与を下回っていたため給料表の引上げ改定を行いました（公民較差584円、平均改定率0.2%）。また、勤勉手当を0.1月引上げ、期末・勤勉手当を4.4月とする旨の勧告をもとに、給与条例を改定しました。

### 2 区職員の給与（平成28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	3,313	12,556,280	13,748,218	2,690,569	11,057,649	26,304,498	23,613,929	4,726,183	31,030,681	28,340,112
1人あたり		3,790	4,150	812	3,338	7,940	7,128	1,427	9,366	8,554

※再任用短時間勤務職員を除く。

区職員の平均給与 ※1  
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 ※2

再任用短時間勤務職員一人あたり人件費

（単位：千円）

	人数	給料	職員手当等	給与費	共済費	人件費
		(A)	(B)	(A)+(B)=(C)	(D)	(C)+(D)=(F)
再任用職員 人件費	278	627,753	348,455	976,208	144,671	1,120,879
1人あたり		2,258	1,254	3,512	520	4,032

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与（※1）は、一般職員が年額約713万円（再任用短時間勤務職員は約351万円）です。人件費ということでみると、給料、職員手当等に共済費を加えて、1人あたりの人件費（※2）は約855万円（再任用短時間勤務職員は約403万円）、また退職手当も含めると1人あたり約937万円となります。

### 3 職層別給与、職種別給与

区職員の給与については、平成 28 年度の実績をもとに職層別、職種別の平均給与の現状を示しております。過去 3 年連続で、増額となる給与改定が実施されたことにより、前年度に比べ、平均給与額は増加傾向にあります。

#### (1) 職層別平均給与額（平成 28 年度実績）

職層別にみると一般主事が約 486 万円、主任主事が約 735 万円、係長級が約 902 万円、管理職が約 1,174 万円、技能・業務系主事が約 697 万円となっています。また、再任用フルタイム勤務職員は約 492 万円、再任用短時間勤務職員の平均は約 350 万円となっています。

平成 28 年度職層別年間平均給与額 (単位：円)

	職層別	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	33	5,852,036	1,503,251	133,855	3,602,943	1,914,768	13,006,853
	統括課長級	22	5,410,909	1,362,345	131,218	3,143,559	1,495,808	11,543,839
	課長級	54	5,143,578	1,282,954	175,059	2,941,500	1,493,884	11,036,975
	管理職平均	109	5,412,022	1,365,673	153,736	3,182,536	1,621,696	11,735,663
係長級	総括係長級	180	4,981,040	1,011,918	78,549	2,444,665	1,150,733	9,666,905
	係長	277	4,642,159	947,165	93,667	2,218,285	1,132,902	9,034,178
	係内主査	201	4,383,719	893,406	83,312	2,096,121	958,307	8,414,865
	係長級平均	658	4,655,916	948,457	86,369	2,242,895	1,084,446	9,018,083
	主任主事	1,249	4,013,888	814,335	57,789	1,885,894	581,010	7,352,916
一般主事	2 級職	556	2,750,949	555,056	24,332	1,238,015	634,131	5,202,483
	1 級職	218	2,179,852	436,675	3,523	895,942	471,838	3,987,830
	一般主事平均	774	2,590,097	521,714	18,471	1,141,669	588,420	4,860,371
	技能・業務系主事	400	3,706,874	766,970	127,976	1,752,170	614,739	6,968,729
	平均	3,190	3,810,136	783,900	66,223	1,806,496	726,441	7,193,196
	再任用フルタイム勤務職員	61	3,049,590	631,061	0	776,213	465,165	4,922,029
	再任用短時間勤務職員	281	2,255,885	454,677	0	548,411	244,797	3,503,770

※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 28 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 28 年度職種別平均給与額と平均人件費 (単位：円)

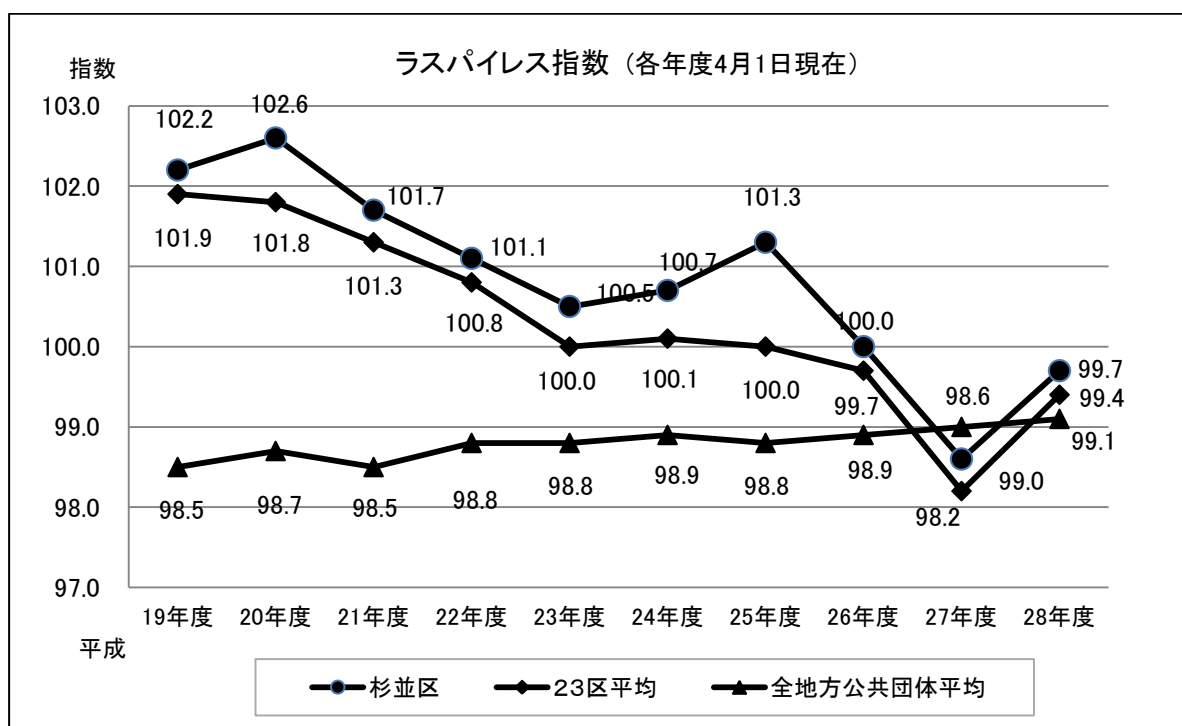
職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,429	7,542,357	1,504,330	9,046,687
福祉系	971	6,670,876	1,319,194	7,990,070
一般技術系	247	7,323,718	1,460,493	8,784,211
医療技術系	143	7,653,127	1,514,383	9,167,510
技能・業務系	400	6,968,729	1,438,900	8,407,629
平均	3,190	7,193,196	1,436,829	8,630,025
再任用フルタイム勤務職員	61	4,922,029	1,060,869	5,982,898
再任用短時間勤務職員	281	3,503,770	524,627	4,028,397

※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。

区職員のラスパイレス指数は、近年 100 を切ることはありませんでしたが、平成 27 年度は 98.6 となり、国及び全地方公共団体平均を下回りました。平成 28 年度は前年度比で 1.1 ポイント上昇して 99.7 となりました。



	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
杉並区	102.2	102.6	101.7	101.1	100.5	100.7	101.3	100.0	98.6	99.7
23区平均	101.9	101.8	101.3	100.8	100.0	100.1	100.0	99.7	98.2	99.4
全地方公共団体平均	98.5	98.7	98.5	98.8	98.8	98.9	98.8	98.9	99.0	99.1

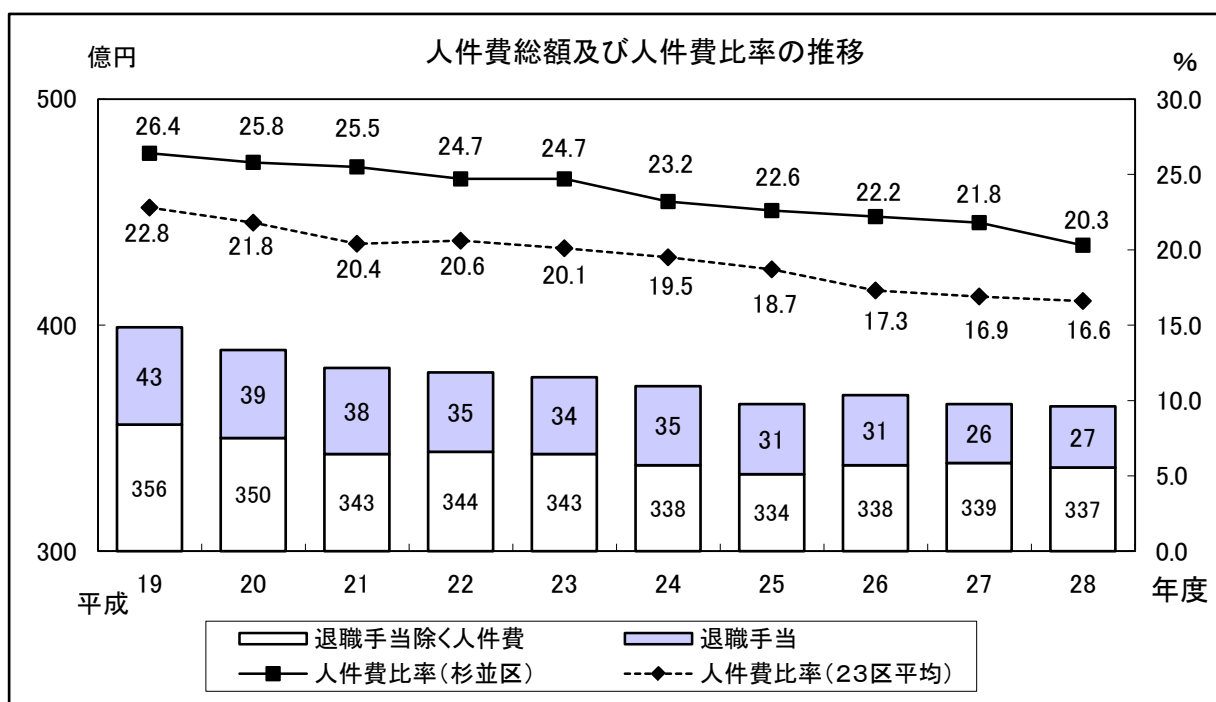
## 5 人件費の推移

人件費については、職員数の削減や退職手当等の見直しを行っていますが、社会保険料などの増額改定による共済費の増や、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。

人件費を抑制するためには、適正な職員配置の他、超過勤務の縮減を図るなど、より一層の内部努力を行っていきます。

なお、職員定数の削減などにより、職員数が減って人件費総額が減少した場合でも、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。

※人件費率（23区平均）は平成29年9月現在の都の速報値である。

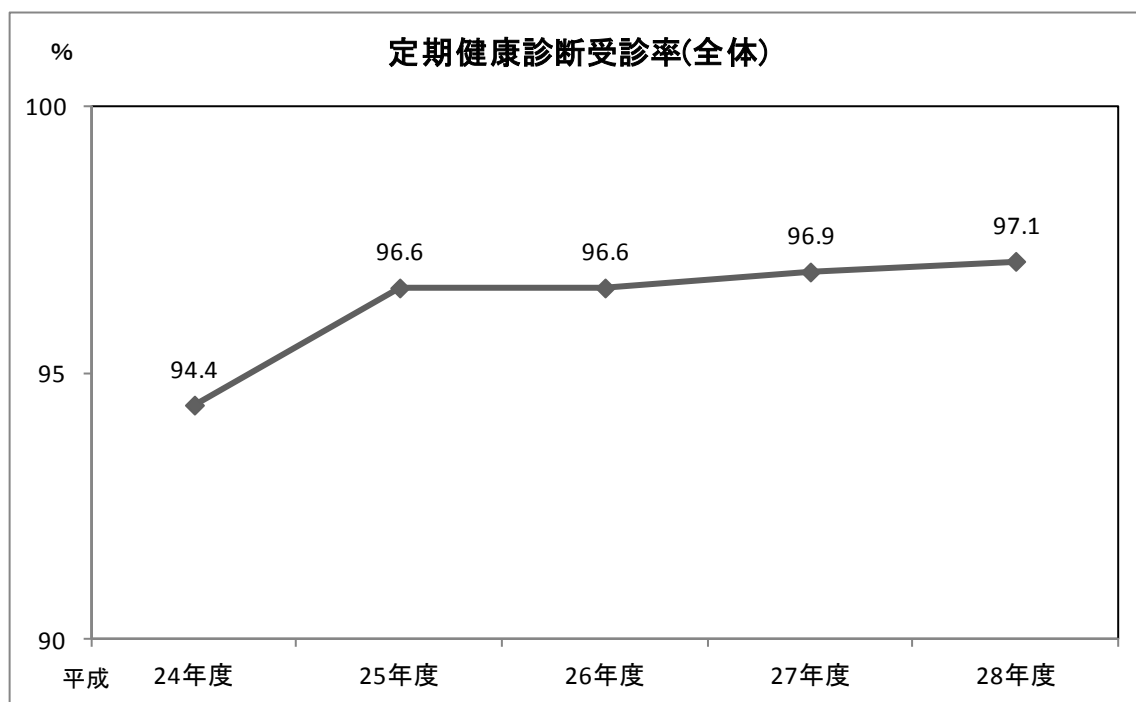
## 第5 健康管理

### 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。

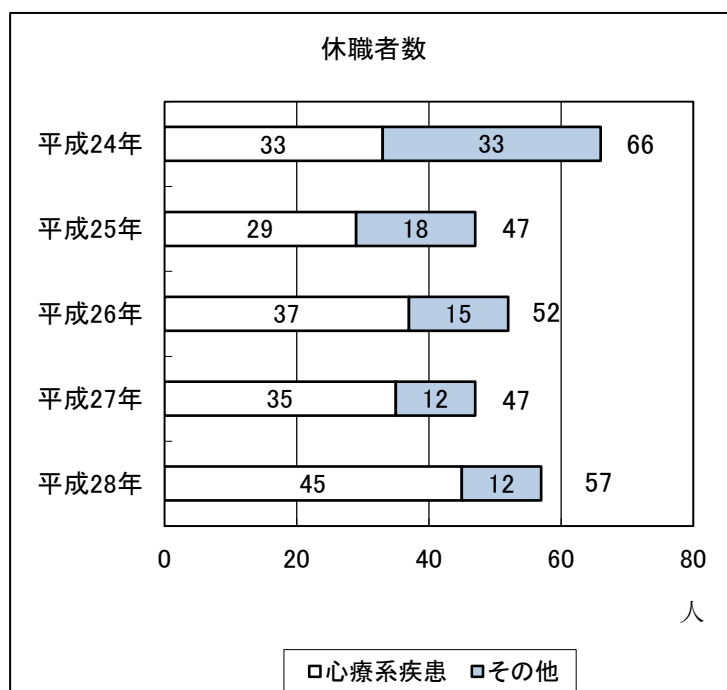
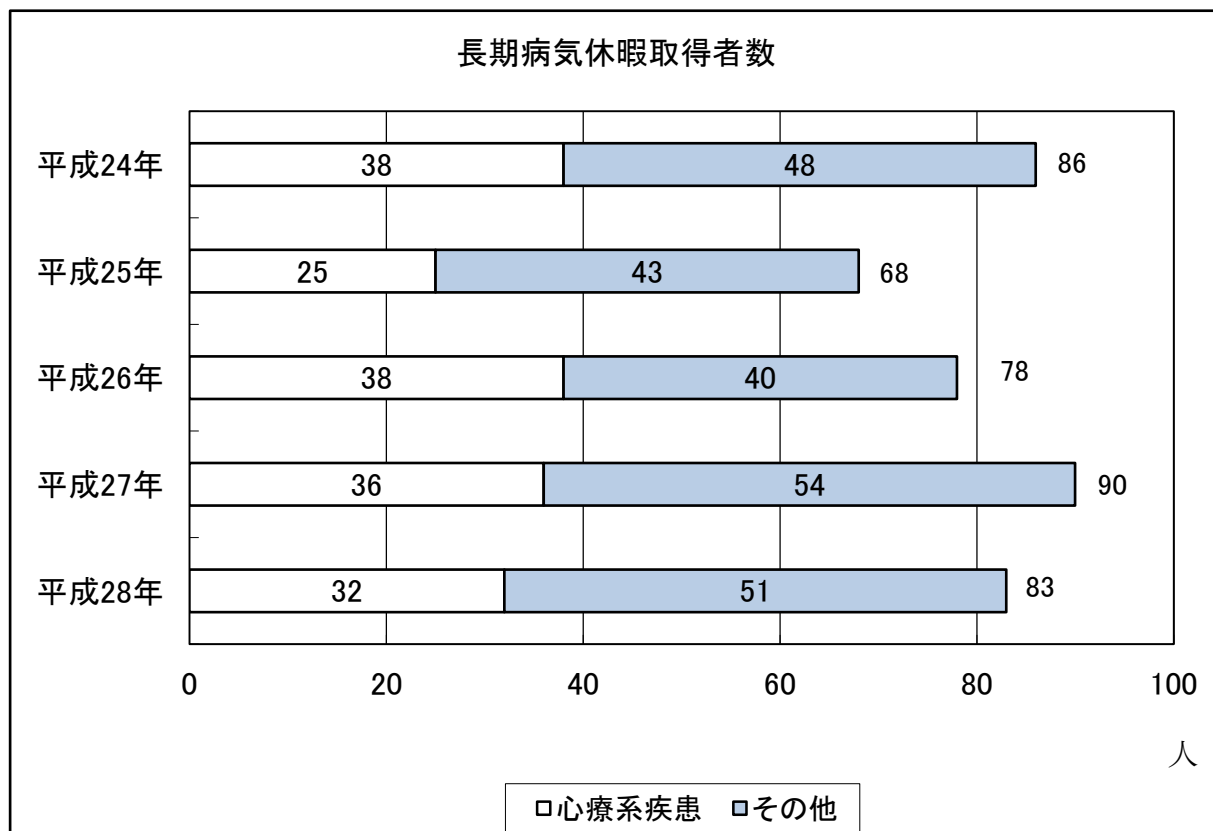
所属別定期健康診断受診率について(5年間)

部 名	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
政策経営部	95.8%	100.0%	98.5%	99.2%	99.2%
総務部	95.0%	96.9%	97.0%	96.4%	98.0%
区民生活部	92.7%	95.8%	94.6%	97.5%	98.0%
保健福祉部	94.4%	98.0%	96.3%	95.9%	96.0%
都市整備部	96.0%	96.0%	98.2%	97.2%	98.4%
環境部	91.7%	96.4%	100.0%	98.2%	98.1%
清掃職員	99.6%	99.1%	99.1%	100.0%	100.0%
教育委員会事務局	91.5%	97.4%	97.0%	98.7%	97.3%
学校職員	93.4%	93.5%	94.8%	97.1%	99.4%

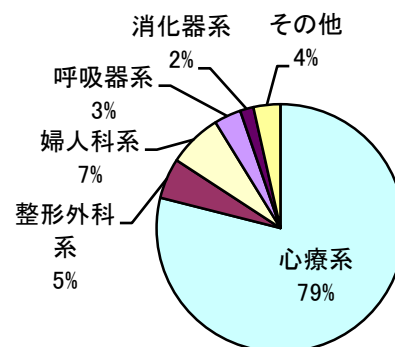


## 2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

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約3～5割を、休職者数においては約5～8割を占めています。

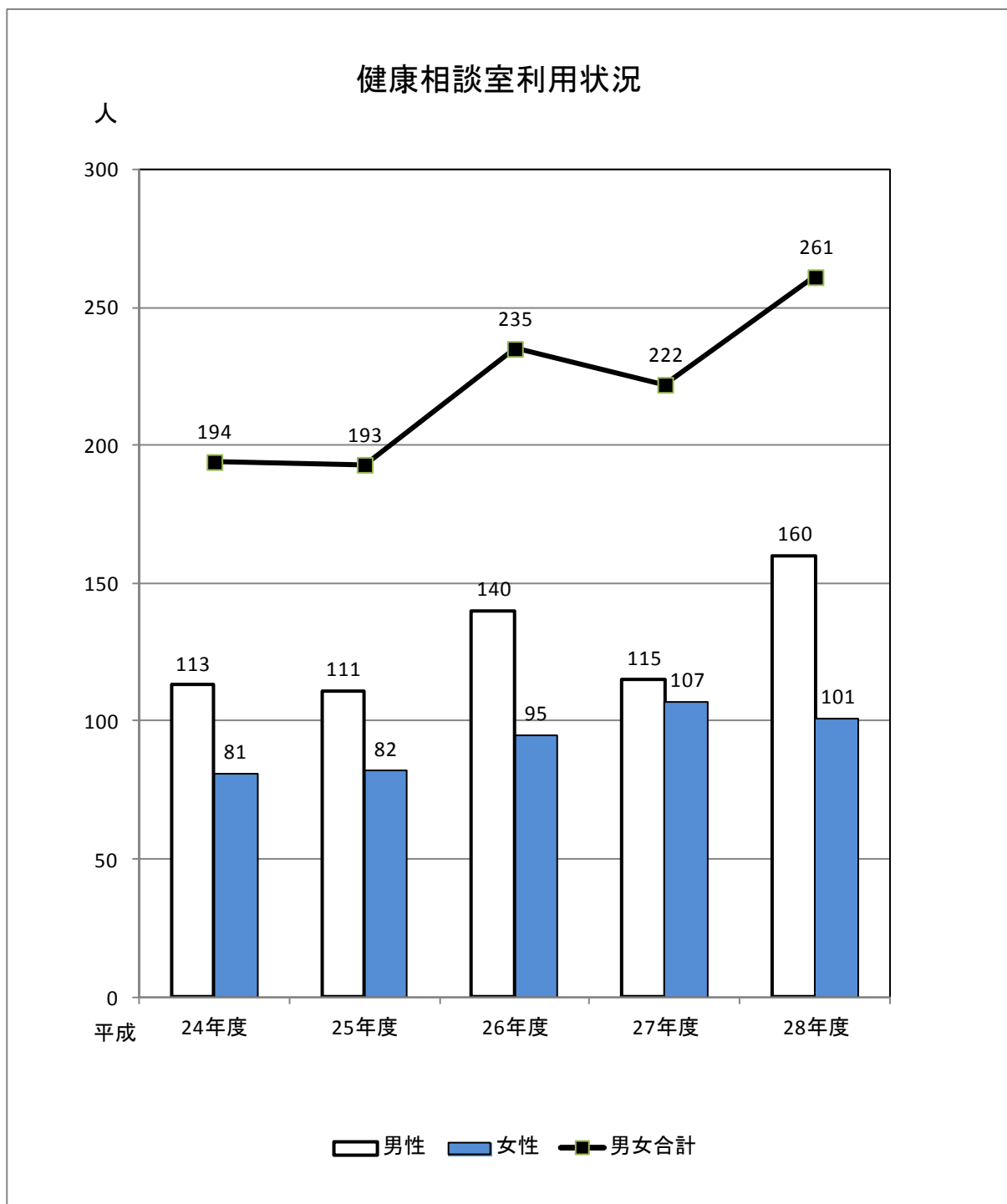


平成28年休職者 疾病別内訳



### 3 職員健康相談室利用状況

産業医や臨床心理士による面談を、職員や上司に対して行っています。  
内容は、健診事後フォローやメンタル不調に関する相談、過重労働にあたる職員の体調確認、休職者への復職支援などです。



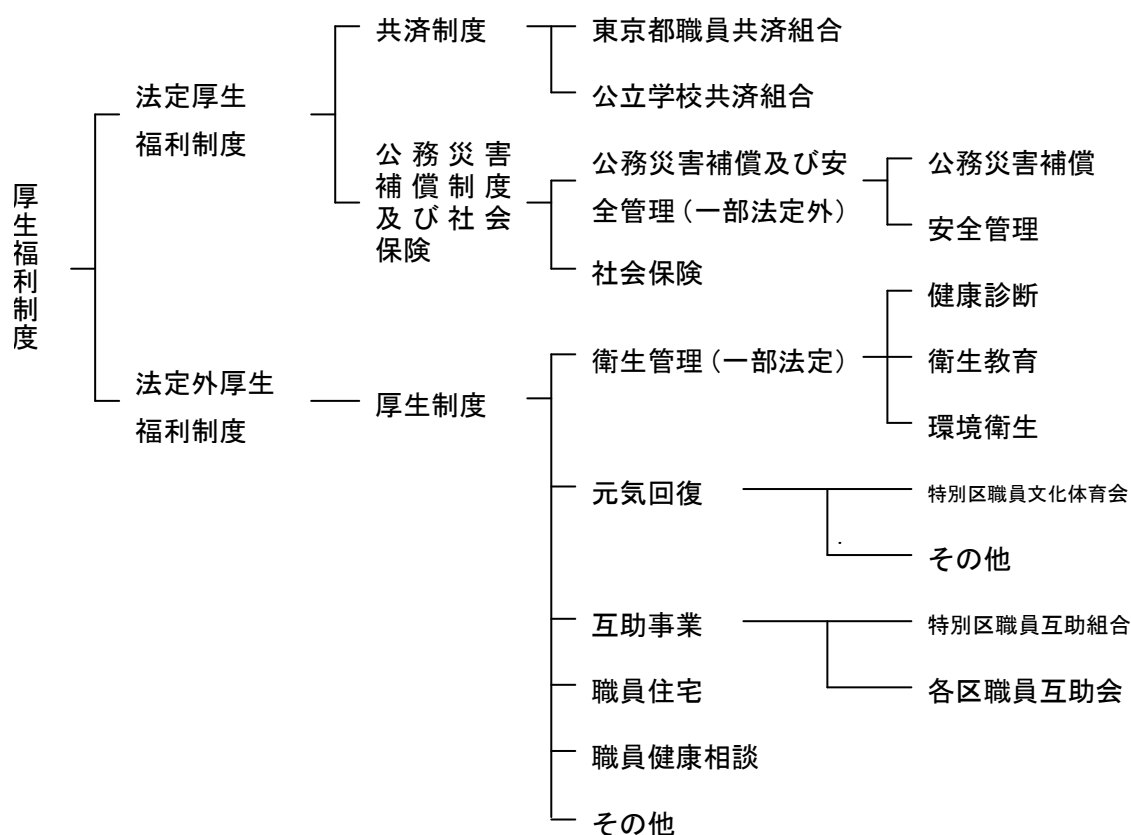
## 第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

職員一人ひとりが安心して職務に精励できるよう、経済的にも文化的にも生活の充実を図るため、職員の福祉は地方公務員法（以下「地公法」という。）第41条により保護されています。

また、職員の厚生福利制度については、厚生制度（地公法第42条）、共済制度（同第43条）、公務災害補償制度（同第45条）があります。

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」といいます。

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 29 年 4 月 1 日現在、3,865 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 28 年度、職員互助会の歳入決算額は、8,129 万 8,413 円、歳出決算額は、8,086 万 3,728 円でした。区は、会員会費収入の 5 割に相当する 2,465 万 1,906 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。

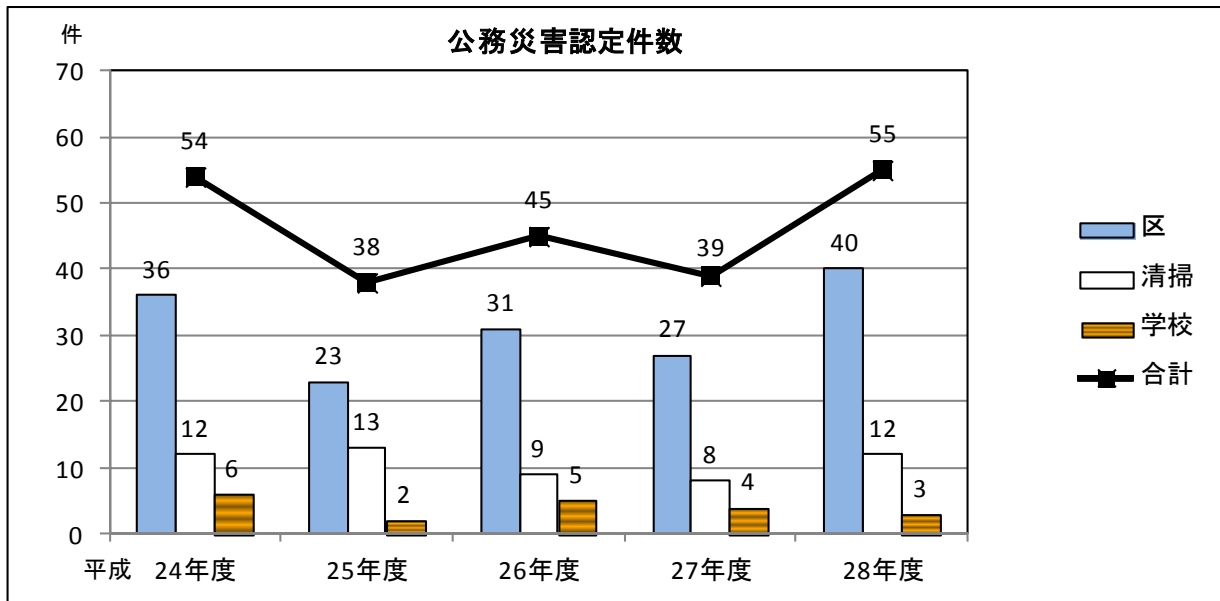
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約 6 万 7 千人が加入し、組合費（給料月額 1.7/1,000）により運営されています。

## 2 共済制度

地公法第 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29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
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 職員の人材育成と人事評価

杉並区では、地方公務員法の改正を受け、より高い能力を持った職員を育成し、公務能率の向上を図ることを目的とした「人事評価制度」を平成28年4月から導入しました。併せて、課題解決への取組を通じた職場の活性化及び職員の人材育成を図るため、「目標申告」を実施しています。

この人事評価制度と目標申告を効果的な人材育成に活用し、組織のマネジメント力の向上と区政を担う職員の能力向上を図るため、平成28年5月に「杉並区人材育成計画」を改定しました。この計画で杉並区の目指す職員像を掲げ、計画に基づいて研修体系を整備し集合研修を実施していくとともに、日常業務を通じた職場のOJTの推進を図りながら職員の育成を進めています。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24年度から28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24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
杉並区研修 への参加	123回	105回	116回	114回	136回
	3,864名	3,462名	3,449名	4,557名	4,563名
特別区研修 派遣研修等 への参加	188回	226回	212回	225回	237回
	630名	722名	622名	652名	643名
合 計	311回	331回	328回	339回	373回
	4,494名	4,184名	4,071名	5,209名	5,206名

## 2 人事評価制度と目標申告

### (1) 人事評価制度

#### ○ 人事評価制度とは

この制度は、地方公務員法第23条の2第1項の規定に基づき実施されるものです。平成28年4月の地方公務員法改正により、能力及び業績に基づく人事管理を徹底するため、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが明確に定められました。

#### ○ 評価制度の概要

職員の勤務成績については、これまでも勤務評定として評価を行ってきましたが、上記の法改正を契機に制度の見直しを行い、平成28年4月からは人事評価制度として、評価項目や着眼点等を広く職員へ周知することや評価結果開示のより一層の促進を行うことによって、制度の透明性、納得性を高め、評価制度をこれまで以上に人材育成のツールとして活用していくこととしました。

評価は、職層ごとに設定された評価項目に照らし、評価期間内に発揮された能力を評価する「能力評価」と挙げた業績を元に評価する「業績評価」の両面から行います。また、評価の精度の向上を図るとともに客観性を担保するため、定期的に評価者研修を実施しています。

評価結果については、昇任選考や人事配置、昇給、勤勉手当等へ活用を行っています。

### (2) 目標申告

職員の目標自己申告制度は、平成15年度に係長級及び一般職員を対象として導入され、平成19年度からは「私のチャレンジプラン」と形を変え、実施してきましたが、職場の活性化と人材育成のツールとしてより使いやすいものとするために様式や運用方法の見直しを行い、平成28年度からは「目標申告」として実施しています。

これは、職員が組織目標に対応した職務目標等を掲げ、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。

なお、管理職についてはこれとは別に、区政の課題に対応した各部の重要課題を考慮した上で設定する職務上の目標を中心に、自己申告を実施しています。

### 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3項の規定により、人事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28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28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
I 類	事務	有	22歳以上 32歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。</li> <li>・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人</li> </ul>
	土木造園（土木）				
	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		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満		・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者手帳の交付を受けている人</li> <li>・通常の勤務時間に対応できる人</li> <li>・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人</li> </ul>	
経験者 2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務 従事歴 4年以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建築				
経験者 3級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務 従事歴 8年以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建築				
	事務		37歳以上 46歳未満	民間企業等での業務 従事歴 13年以上	
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 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	Ⅲ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11日	6月13日	6月13日	6月13日	7月6日
第1次試験・選考 (筆記)	6月5日	9月4日	9月11日	9月4日	9月11日
第1次合格発表	7月20日	10月13日	10月18日	10月13日	10月5日
第2次試験・選考 (面接)	8月6日～8月16日	10月27日	10月28日	10月29日・30日	10月14日・31日
最終合格発表	8月24日(技術系) 8月31日(技術系以外)	11月11日	11月11日	12月7日	11月11日

※技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分

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			
		28年度	27年度	比 較 増△減	28年度	27年度	比 較 増△減	28年度	27年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	15,574	12,534	3,040	11,795	9,712	2,083	1,781	1,739	42	
	土 木 造 園 ( 土 木 )	520	502	18	411	375	36	127	160	△ 33	
	土 木 造 園 ( 造 園 )	94	67	27	68	47	21	26	19	7	
	建 築	229	177	52	176	138	38	89	79	10	
	機 械	154	94	60	112	69	43	49	31	18	
	電 気	199	172	27	125	106	19	43	49	△ 6	
	福 祉	535	485	50	438	375	63	147	103	44	
	衛 生 監 視 ( 衛 生 )	198	202	△ 4	159	158	1	44	51	△ 7	
	衛 生 監 視 ( 化 学 )	85	78	7	53	41	12	3	6	△ 3	
	保 健 師	401	408	△ 7	341	325	16	125	101	24	
	小 計	17,989	14,719	3,270	13,678	11,346	2,332	2,434	2,338	96	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 ( 土 木 )	375	340	35	139	120	19	40	42	△ 2	
	建 築	194	173	21	127	94	33	31	34	△ 3	
	小 計	569	513	56	266	214	52	71	76	△ 5	
III 類	事 務	3,912	3,589	323	3,192	2,778	414	351	353	△ 2	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	73	78	△ 5	62	60	2	26	26	0	
経験者	2 級 職	事 務	1,199	1,351	△ 152	921	1,015	△ 94	171	134	37
		土 木 造 園 ( 土 木 )	23	38	△ 15	19	31	△ 12	13	14	△ 1
		建 築	29	44	△ 15	25	34	△ 9	16	17	△ 1
		小 計	1,251	1,433	△ 182	965	1,080	△ 115	200	165	35
	3 級 職 (主任主事Ⅰ)	事 務	844	809	35	667	607	60	48	41	7
		土 木 造 園 ( 土 木 )	21	19	2	15	16	△ 1	5	5	0
		建 築	36	42	△ 6	29	38	△ 9	11	7	4
		小 計	901	870	31	711	661	50	64	53	11
	3 級 職 (主任主事Ⅱ)	事 務	549	614	△ 65	422	448	△ 26	14	13	1
		建 築	23	—	23	18	—	18	2	—	2
		小 計	572	614	△ 42	440	448	△ 8	16	13	3
	合 計		25,267	21,816	3,451	19,314	16,587	2,727	3,162	3,024	138



(2) 採用選考等

平成28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

法第三条※に基づく採用

採用職層	採用承認人数
主任主事	0人
係長	0人
総括係長	0人
課長	0人
統括課長	0人
部長	0人

法第四条※に基づく採用

採用職層	合格者数
主事（1級職）	0人
課長	0人
統括課長	0人
部長	0人

※地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(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、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－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、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28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減
Ⅰ類	事務	329	338	△ 9	183	180	3	92	90	2	28.0	26.6	1.4
	技術Ⅰ	56	46	10	17	20	△ 3	11	13	△ 2	19.6	28.3	△ 8.7
	技術Ⅱ	33	34	△ 1	17	14	3	11	13	△ 2	33.3	38.2	△ 4.9
	技術Ⅲ	43	36	7	8	6	2	5	4	1	11.6	11.1	0.5
	技術計	132	116	16	42	40	2	27	30	△ 3	20.5	25.9	△ 5.4
	小計	461	454	7	225	220	5	119	120	△ 1	25.8	26.4	△ 0.6
Ⅱ類	事務	85	82	3	67	64	3	35	43	△ 8	41.2	52.4	△ 11.2
	技術	25	22	3	15	16	△ 1	14	16	△ 2	56.0	72.7	△ 16.7
	小計	110	104	6	82	80	2	49	59	△ 10	44.5	56.7	△ 12.2
合計		571	558	13	307	300	7	168	179	△ 11	29.4	32.1	△ 2.7

○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28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減
Ⅰ類 （全部）	事務	180	200	△ 20	67	82	△ 15	42	44	△ 2	23.3	22.0	1.3
	技術Ⅰ	29	24	5	3	7	△ 4	3	6	△ 3	10.3	25.0	△ 14.7
	技術Ⅱ	13	19	△ 6	6	6	0	2	6	△ 4	15.4	31.6	△ 16.2
	技術Ⅲ	17	18	△ 1	4	1	3	2	1	1	11.8	5.6	6.2
	技術計	59	61	△ 2	13	14	△ 1	7	13	△ 6	11.9	21.3	△ 9.4
	合計	239	261	△ 22	80	96	△ 16	49	57	△ 8	20.5	21.8	△ 1.3

○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28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減
Ⅰ類 （免除）	事務	149	138	11	116	98	18	50	46	4	33.6	33.3	0.3
	技術Ⅰ	27	22	5	14	13	1	8	7	1	29.6	31.8	△ 2.2
	技術Ⅱ	20	15	5	11	8	3	9	7	2	45.0	46.7	△ 1.7
	技術Ⅲ	26	18	8	4	5	△ 1	3	3	0	11.5	16.7	△ 5.2
	技術計	73	55	18	29	26	3	20	17	3	27.4	30.9	△ 3.5
	合計	222	193	29	145	124	21	70	63	7	31.5	32.6	△ 1.1

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	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳		
		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	B/A	B1/A1	B2/A2	B3/A3
事務	467	136	108	223	140	35	21	84	30.0	25.7	19.4	37.7
技術Ⅰ	79	25	24	30	20	1	7	12	25.3	4.0	29.2	40.0
技術Ⅱ	48	11	9	28	15	5	3	7	31.3	45.5	33.3	25.0
技術Ⅲ	59	15	20	24	18	4	6	8	30.5	26.7	30.0	33.3
技術計	186	51	53	82	53	10	16	27	28.5	19.6	30.2	32.9
計	653	187	161	305	193	45	37	111	29.6	24.1	23.0	36.4

- 注 1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数  
 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

## 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2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28年は、10月11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、特別給ともに引上げ

##### 1 月例給

○公民較差（584円、0.15%）を解消するため、給料表を改定

##### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.3月→4.4月）、勤勉手当に割振り

\* 職員の平均年間給与は、約5万1千円増

### 職員の給与に関する報告・勧告

#### I 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28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
57,044人	30,905人	397,755円	41.7歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（平成28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1,081民間事業所を实地調査（調査完了757事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
398,339円	397,755円	584円（0.15%）

（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
4.42月分	4.30月	0.12月

#### II 改定の内容

##### 1 給料表

###### (1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率0.2%）

- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

## (2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

## 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

### (参考1) 公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
487 円	0 円	97 円	584 円

### (参考2) 改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,549 千円	約 6,600 千円	約 51 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、22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
244,440 円	246,240 円	1,800 円	3,868 千円	3,920 千円	52 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
444,360 円	445,440 円	1,080 円	7,315 千円	7,377 千円	62 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
632,400 円	634,320 円	1,920 円	10,355 千円	10,452 千円	97 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
755,400 円	757,680 円	2,280 円	12,473 千円	12,592 千円	119 千円

## 3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成28年4月1日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

### Ⅲ 今後の給与制度における課題

新たな人事・給与制度の構築における職務給原則を踏まえた給与の見直しに加えて、以下の当面の課題について検討

#### 1 人事評価の給与への適正な反映

- ・ 改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価結果の活用を徹底することに加えて、昇給の効果や勤勉手当支給の趣旨に鑑み、適切な運用に努めることが不可欠
- ・ 能力・業績主義を推進する観点から、勤勉手当の成績率の一律抛割割合の引上げについては不断の改善に取り組んでいく必要

#### 2 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の接続について、国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視するとともに、区における再任用職員の活用状況の把握に努める必要

#### 3 保育教諭等の給与

- ・ 幼保連携型認定こども園における保育教諭等の給与のあり方について、区の実情を十分に考慮し、検討する必要

#### 4 扶養手当制度

- ・ 本年、人事院は、扶養手当の見直しについて勧告。区においては、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、区の実態を把握し、検討する必要

## 人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

### I 人事・給与制度の整備

#### 1 新たな人事・給与制度の構築

##### (1) 制度の不断の見直しの必要性

- ・ 任命権者において、「職務・職責の明確化」、「昇任選考受験率低下への対応」及び「メリハリある給与制度」を取組む方向性とした新たな人事・給与制度を検討
- ・ 公務能率の向上を図るため、制度の不断の見直しに取り組む必要

##### (2) 係長級以下の職の再編

- ・ 任命権者により、係長級以下の職に係る検討を次の方向で実施
  - ・ 現在の1級職から3級職までの職務の級を廃止して係員の職として統合した上で、新1級職及び新2級職を新設
  - ・ 新2級職については、係長を補佐する職務・職責とし、各区において定数管理を実施
  - ・ 新2級職を係長への昇任を前提とする職として位置づけ、係長職昇任選考制度を廃止
- ・ 将来の係長職候補者を選抜する新2級職昇任選考は、厳格な制度運用を行う必要

##### (3) 管理監督職の職務・職責の見直し

- ・ 専門性を備えたスタッフ係長職の増設等により係長職のポスト数を増やし、質と量の両面から組織力を強化していく必要
- ・ 管理職の職層及び任用資格基準のあり方に係る任命権者の検討の結果を踏まえ、本委員会は更なる「能力・実績本位」の昇任制度構築に向けた見直しを実施

##### (4) 職務給原則を踏まえた給与の見直し

- ・ 職の再編や職務・職責の見直しに対応し、給与原資の適切な再配分を通じた給料表全体の見直しに取り組む必要

- ・ 今後、新2級職等の新たな職の位置付けや、係長職及び管理職の職責の高まり等を踏まえ、それぞれの給与のあり方について検討

## 2 有為な人材の確保

### (1) 採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・ 国や民間の就職活動時期の再見直しを踏まえ、採用試験日程の更なる見直しを実施
- ・ 経験者採用制度の対象職種及び職層の拡大等の見直しについて検討
- ・ 児童相談所の新たな設置等に対応するため、福祉分野における専門的人材の更なる確保ができる採用制度の構築に向け、任命権者と連携

### (2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 技術系職種受験者を中心に、特別区ならではの仕事の魅力を発信する取組を推進

## 3 人材の育成

### (1) 次代を担う「職員」の育成

#### ① 人事評価制度及びキャリア・パスの充実

- ・ 任命権者は人事評価の実施状況を検証し、より一層の制度の充実を図る必要
- ・ 新たな人事・給与制度においても、人事評価制度の導入を中核とする改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、より「能力・実績本位」の任用を行う観点からの検討が必要
- ・ 各職層の職員一人ひとりのモチベーションを高め、継続的な人材育成に取り組むため、キャリア・パスのあり方を浸透させ、人事制度及び人材育成の取組との連携を強化する必要

#### ② 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 高度化・複雑化した行政需要に対応するため、多様な職員の多角的な視点を施策に反映することが不可欠
- ・ 本委員会はライフイベントに配慮した柔軟な昇任制度について検討し、任命権者の取組を支援

### (2) 管理監督職を担う人材育成を推進するための仕組みづくり

- ・ 新2級職を係長職昇任までの育成期間として、幅広い職務経験を蓄積させるとともに、管理職選考のあり方の検討においても人材育成の視点を重視することが必要

## 4 人材の活用

### (1) 全ての世代の職員が能力を発揮するための取組

- ・ 全体の3分の1以上を占める50歳台職員が今後10年の間に退職することにより、組織としての知識・経験の継承が大きな課題となると認識
- ・ 各区における再任用職員の活用状況等を把握し、組織全体の活力向上策の研究を進めるため、実態調査を実施

### (2) 様々な任用・勤務形態への対応

- ・ 様々な任用形態を活用することは、各任命権者が職の目的に応じ、適材適所で行政運営を行うための重要な手段
- ・ 業務適用基準について不明確な実態がみられるため、職員に対する適切な身分保障の観点から、それぞれの任用・勤務の実態を改めて把握することが必要

## II 勤務環境の整備等

### 1 仕事と生活の両立支援

- ・ 男性の育児休業取得率向上など、両立支援制度の利用促進に向け取り組むとともに、制度により一定期間休業等を行う職員に対する復職に向けた支援体制を充実する必要
- ・ 人事院は、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等について勧告等を実施。区においても育児・

介護休業法等の改正を踏まえ、国の見直し内容を考慮した制度の検討が必要

## 2 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 超過勤務縮減に向け、勤務時間内に成果をあげる働き方へと転換を図るため、各職場の業務特性に応じた改善策を提示するなど、管理職のマネジメントを支援する必要
- ・ 年次有給休暇については、管理職員の率先取得や職員の事務配分の随時見直しなどの工夫により、効果的に取得できる体制を整備する必要

## 3 多様で柔軟な働き方

- ・ 職員一人ひとりの事情に応じた勤務を可能とする時差勤務やフレックスタイム制等の弾力的な勤務形態は、ワーク・ライフ・バランス実現等の面で有効
- ・ 区民サービスの質を維持・向上させながら、職員の意欲・能力を引き出す、多様で柔軟な働き方について引き続き研究

## 4 メンタルヘルスの推進

- ・ 新たに導入したストレスチェックの分析結果を職場環境改善に確実につなげるため、産業医や衛生委員会等を活用するなど改善に向けた組織的な取組が必要
- ・ ストレスチェック制度の導入を契機にこれまでの取組を見直し、予防から再発防止までの総合的なメンタルヘルス対策を計画的に推進することが必要

## 5 ハラスメント防止対策

- ・ パワーハラスメントについては、行為類型を明確にした上で現在の取組を見直し、予防から解決までの総合的な対策とすることが必要
- ・ 新たに義務付けられるマタニティ・ハラスメント等の防止措置について、現在取り組んでいるその他のハラスメント対策とともに体制整備を進めることが必要

## Ⅲ 区民からの信頼の確保

- ・ 職員の不祥事は、区民の信頼を損なうばかりでなく、事態収拾に膨大な労力と時間を要し、区政運営全体に大きな影響
- ・ 不祥事発生の防止には、組織的な体制、仕組みが重要であり、抜き打ち検査等によるチェック機能強化や公益通報制度の周知徹底等の有効性の高い取組を行う必要
- ・ 全体の奉仕者であるという基本理念を職員一人ひとりが改めて自覚し、高い遵法意識と倫理観を持って職務の遂行に当たる必要



### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成28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	平成28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審査請求の状況

平成28年度中における杉並区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	平成28年度 請求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	



## 杉並区職員白書 2017

平成29年9月発行

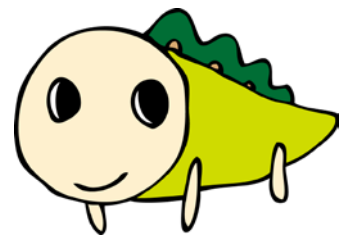
編集・発行 杉並区総務部人事課

〒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

29-0047



☆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。