

杉並区職員白書

令和4年度（2022）

令和4年9月

杉並区

職員白書 令和4年度（2022）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近年の動き	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	4
	2 職員数の推移	5
	3 年齢別・男女別職員数	6
	4 職種別職員数	8
	5 職層別職員数	9
	6 級及び職制上の段階ごとの職員数	10
	7 障害者雇用率	12
	第2 採用、昇任、処分、退職	
	1 採用	13
	2 昇任	14
	3 処分	19
	4 退職	20
	5 退職管理	21
	第3 勤務条件	
	1 勤務時間	22
	2 年次有給休暇	22
	3 特別休暇等	22
	4 育児休業	23
	5 配偶者同行休業	24
	6 介護休暇	25
	第4 職員の給与と人件費	
	1 区職員の給与決定のしくみ	26
	2 区職員の給与	26

3	職層別給与、職種別給与	27
4	ラスパイレス指数	28
5	人件費	29
第5	健康管理	
1	所属別定期健康診断受診状況	30
2	長期病気休暇取得者数、病気休職者数	31
3	職員健康相談室利用状況	32
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度	33
2	共済制度	34
3	公務災害補償制度	34
4	その他の厚生制度	35
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	36
2	人事評価制度と目標申告	37
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告	39

【元号表記について】

表やグラフにおける「〇〇年度」の取扱いは、以下のとおりです。

- 30年度まで：平成
- 元年度以降：令和

I 職員の勤務環境をめぐる近年の動き

(令和2年度～令和4年度)

(1) 杉並区障害者活躍推進計画の策定(令和4年度)

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、国及び地方公共団体は、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組計画を策定することが義務づけられました。これをうけ、令和2年4月に「杉並区障害者活躍推進計画」を定め、令和4年4月に改定版を策定しました。今後本計画に基づき、障害のある職員が活躍できる勤務環境を整備し、障害者の雇用に継続的に進めます。

(2) 杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プランの推進(令和3年度)

区では、平成28年4月に「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。その後、働き方改革関連法が制定され、職員のワーク・ライフ・バランスの推進がより一層求められるようになったため、令和3年4月に「杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定しました。本プランのもと、職員一人ひとりが仕事と家庭の両立を図りながら、男女共に、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

(3) 在宅勤務型テレワークの本格実施(令和3年度)

新型コロナウイルス感染症等のまん延や、首都直下地震等の災害発生時における業務継続の確保及び職員のワーク・ライフ・バランス推進を目的として、令和3年12月から在宅勤務型テレワークの本格実施を開始しました。

(4) 不妊症・不育症に係る休暇の整備(令和3年度)

不妊治療等と仕事との両立を支援する観点から、不妊症・不育症の各種検査、治療及び療養について、令和3年4月から病気休暇の対象としました。

(5) 杉並区定員管理方針の策定(令和3年度)

今後の行政需要を見据えた適正な職員数を安定的に確保していくため、職員のワーク・ライフ・バランスの確保や定年引上げなど人事行政を取り巻く制度改正等の課題を踏まえ、職員数の上限を定めた中長期的な方針として「杉並区定員管理方針」を令和4年1月に策定しました。

(6) 杉並区人材育成方針の策定(令和3年度)

人材育成は長期的な視点で取り組む必要があることから、採用後10年間の重点的な育成や職場における計画的・効果的なOJTの支援など、杉並区人材育成計画の基本方針を継承しつつ、新たに「杉並区人材育成方針」を令和4年3月に策定しました。

(7) 会計年度任用職員制度への移行(令和2年度)

地方公務員法及び地方自治法の改正に伴い、適正な任用及び勤務条件の確保並びに多様な人材の活用を一層促進していく観点から、臨時・非常勤職員制度を見直し、令和2年4月に新たに創設された会計年度任用職員制度に移行しました。

(8) 取得理由を問わない時差出勤の実施(令和2年度)

これまで育児又は介護等を行う職員が勤務時間を変更できることとしていた制度について、職員のワーク・ライフ・バランスのさらなる推進と、新型コロナウイルス感染症対策として国が示した新しい生活様式を実践していくため、令和2年7月に取得理由を問わず勤務時間を変更できるよう改正しました。

(9) 特殊勤務手当の新設等(令和2年度)

特別区において順次設置される児童相談所の業務に対し、その業務の特殊性を考慮し、児童相談所業務手当及び一時保護業務手当を新設しました。

また、新型コロナウイルス感染症から区民等の生命及び健康を保護するために緊急に行われた措置に係る一定の業務について、通常の手当の額を超えて防疫等業務手当を支給することとしました。

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

令和4年4月1日現在の職員数は、3,526人（特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員217人を含む。）となっています。このほか、再任用短時間勤務職員228人が配置されているほか、会計年度任用職員が従事しています。

各部局配置職員一覧

(令和4年4月1日現在)

部等	課等	幹部		係長級以下		再任用短時間	会計年度(一般)	
		常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数			
政策経営部	企画課	4	1	15			1	
	財政課	1		10	1			
	情報管理課	3		42			3	
	営繕課	2		43	2	2		
	計	10	1	110	3	2	4	
総務部	総務課	4		16	1		2	
	秘書課	1		3				
	人事課	1		34			6	
	人材育成係			3			2	
	人事課 小計	1		37			8	
	経理課	1		28	5		8	
	広報課	1		12			4	
	区政相談課	1		3	2	4	1	
		計	9		99	8	4	23
	危機管理対策課	2	1	5		1	17	
防災課	1		15			8		
	計	3	1	20		1	25	
区民生活部	管理課	2		10			1	
	統計係			5	1		3	
	男女共同・犯罪被害者支援係			3		1	1	
	消費者センター			4			11	
	管理課 小計	2		22	1	1	16	
	区民課	1		84	6	2	33	
	井草区民係			7	1	2	1	
	西荻区民係			12	1	1	2	
	高井戸区民係			8	1	1	1	
	高井戸区民係			13	1	1	2	
	永福和泉区民係			10	1		4	
	荻窪区民係			14		2	1	
	区民課 小計	1		148	11	8	44	
	地域課	2		17	1		2	
	井草地域活動係		1	2	1		2	
	西荻地域活動係		1	2	1		2	
	荻窪地域活動係		1	2	1		2	
	阿佐谷地域活動係		1	4			2	
	高井戸地域活動係		1	3	1		2	
	高井戸地域活動係		1	2	1		2	
	永福和泉地域活動係		1	3			2	
	地域課 小計	2	6	35	6		18	
	課税課	1		60	2	3	11	
	納税課	1		46	2	2	7	
	文化・交流課	1	1	14			5	
	スポーツ振興課	1		15			1	
		計	9	7	340	22	14	100
	産業振興センター	2		29		1	12	
	管理課	2		20	2	1	8	
	国保年金課		1	51	4	3	13	
	障害者施策課	1		57	3		12	
	基幹相談支援係			7	1		1	
	子ども発達センター			34	1	3	4	
	障害者施策課 小計	1		98	5	3	17	
	障害者生活支援課	1	1	11	2	2	10	
	すぎのき生活園			53	1		7	
	こすもす生活園			21	1		3	
	なのはな生活園			22		1	2	
	障害者生活支援課 小計		1	107	4	3	22	
	高齢者施策課	1		17	2	2	3	
	高齢者在宅支援課		1	35	2		2	
	介護保険課	1		48	3		21	
	在宅医療・生活実習センター	1		12	1	1	4	
	杉並福祉事務所		2	57	3	1	19	
	高井戸事務所		1	45	3	1	13	
	高井戸事務所		1	24	1		11	
	杉並福祉事務所 小計	1	3	126	7	2	43	
	計	7	7	514	30	15	133	
健康推進課	3	1	23	2	1	14		
生活衛生課			42	1	5	3		
保健予防課	2		51	1	1	15		
保健サービス課(荻窪)	1		24	5	2	9		
高井戸保健センター			19	3		6		
和泉保健センター			8	1	2	2		
高井戸保健センター		1	21		1	3		
上井草保健センター			9	1		4		
保健サービス課 小計	1	1	81	10	5	24		
	計	6	2	197	13	12	56	
管理課	3		46		1	16		
荻窪子どもセンター			2			2		
高井戸子どもセンター			2			2		
高井戸子どもセンター			2			2		
上井草子どもセンター			1	1		2		
和泉子どもセンター			1	1		2		
子ども家庭支援センター			23	2	2	7		
荻窪地域子ども家庭支援担当			13					
高井戸地域子ども家庭支援担当			9	1				
高井戸地域子ども家庭支援担当			13		1			
管理課 小計	3	1	112	5	4	33		

部等	課等	幹部		係長級以下		再任用短時間	会計年度(一般)
		常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数		
子ども家庭部	保育課	2		74	1	29	38
	保育所(30)			659	11	34	65
	小規模保育事業所					3	12
	保育課 小計	2		733	12	66	115
	児童青少年課	3		39	1	1	12
	児童館(28)			156	14	14	54
	子ども子育てプラザ(5)			34		1	22
	児童青少年課 小計	3		229	15	16	88
	下高井戸子供園	1	1	4			8
	堀ノ内子供園		1	4	1		6
	高井戸北子供園	1		3	1		4
	成田西子供園	2		4			6
	高井戸西子供園	2		5			6
	西荻北子供園	2		4			6
	計	16	3	1098	34	86	271
都市整備部	管理課	4		19			7
	住宅課	1		13	3	1	6
	建築課		1	29	2	1	5
	市街地整備課	3		35	2	3	4
	土木管理課	2	1	29	5	3	5
	土木計画課	2		28	2		2
	狭あい道路整備課			23	3		3
	みどり公園課	1	1	29	1		3
	南公園緑地事務所			6	2	1	1
	杉並児童交通公園管理事務所					6	
	環系の森公園管理事務所					2	1
	柏の宮公園管理事務所					1	1
	北公園緑地事務所			6	1	6	
	馬橋公園管理事務所					3	
	みどり公園課 小計	1	1	41	4	19	5
	杉並土木事務所	1		29	5	3	6
		計	14	3	246	26	30
環境部	環境課	2		20	2	1	8
	ごみ減量対策課		1	11	1		2
	清掃事務所	1		96	5	5	3
	高井戸車庫係			23	1	5	
	方南支所			57	1	6	
	清掃事務所 小計	1		176	7	16	3
		計	3	1	207	10	17
会計管理室	1		18			1	
区長部局 計	80	26	2878	146	182	681	
選挙管理委員会事務局			9				
監査委員事務局			5	2	2		
区議会事務局			14			4	
教育委員会事務局	庶務課	2		28			7
	教育人事企画課	1		7	1		
	学務課	1		21	1		8
	特別支援教育課	1		8			17
	学校支援課	1		11	2	1	6
	学校整備課		2	12	2	3	
	生涯学習推進課		1	5	1	1	6
	社会教育センター			9			6
	郷土博物館			4			9
	生涯学習推進課 小計		1	18	1	1	21
済美教育センター	4		17			55	
読学館教育支援センター			3			1	
中央図書館		1	23	3	3	8	
楠木図書館			6	1	3	5	
高井戸図書館			6	6	4	4	
西荻図書館			10	1	3	3	
図書館 小計		1	45	11	13	20	
	計	10	4	170	18	16	137
学校	小学校(40)			96	5	13	87
	中学校(23)			22	3	13	48
	特別支援学校(1)			6	2	1	1
	計			124	10	27	136
教育委員会 計	10	4	294	28	43	273	
派遣等	特別区人畜・厚生労働者組合			3			
	東京都教育委員会派遣協議会			2			
	東京都二十三区派遣協議会			1	2		
	板橋区			1			
	江戸川区			1			
	南相馬市			5			
	杉並区障害者雇用支援事務局			1	1		
	杉並区スポーツ振興財団			1			
	交流協会			1			
	杉並区社会福祉協議会			1	1		
成年後見センター			1	1	1		
	計		1	19	6	1	
職員数合計	90	35	3219	182	228	958	
特別職	5						

※人事課には、厚生労働者派遣1、東京都派遣1、ジェイコム派遣1を含む。

※文化・交流課には、名寄市派遣1を含む。

※子ども家庭部管理課には、東京都派遣2、港区派遣1、世田谷区派遣2、中野区派遣2、板橋区派遣2を含む。

※都市整備部管理課には、東京都派遣2を含む。

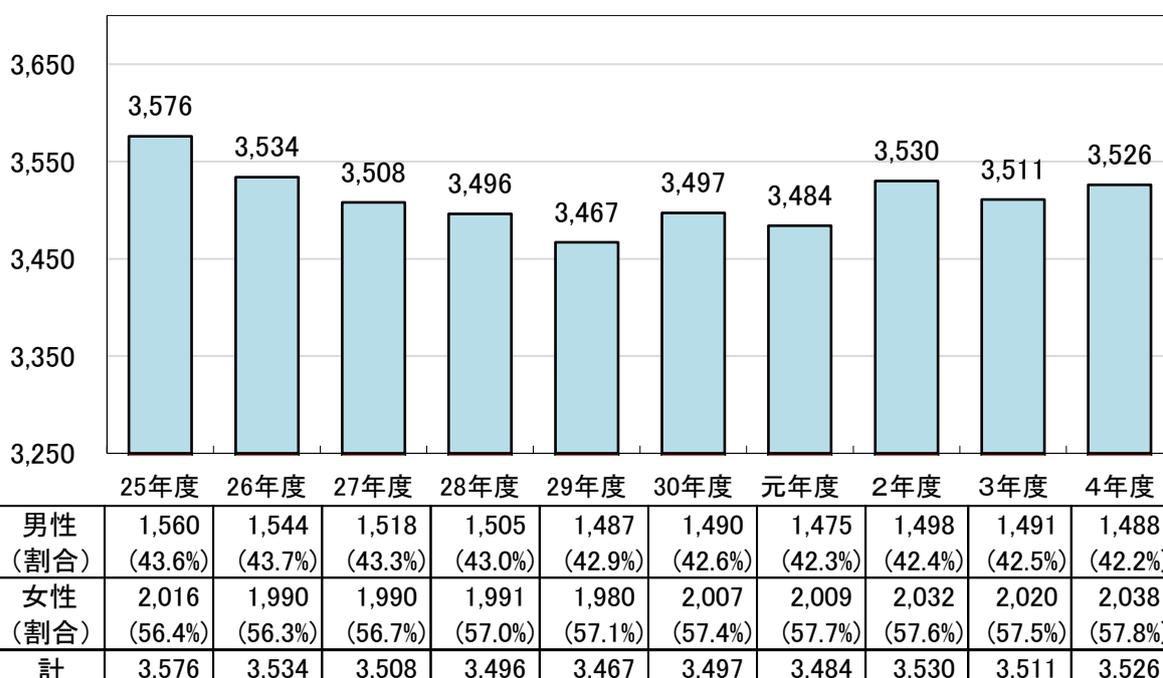
2 職員数の推移

区は、これまで、増大・多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するとともに、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により、職員定数の適正化を図ってきました。

今後も、行政のデジタル化の推進、首都直下地震への備えをはじめとした減災・防災対策、感染症対策、児童虐待防止対策、地球温暖化対策などへの対応を図るとともに、持続可能な行財政運営を推進するために、より効果的な執行体制を目指し、更なる職員数の適正管理に努めます。

杉並区職員数(人)

各年度4月1日現在



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

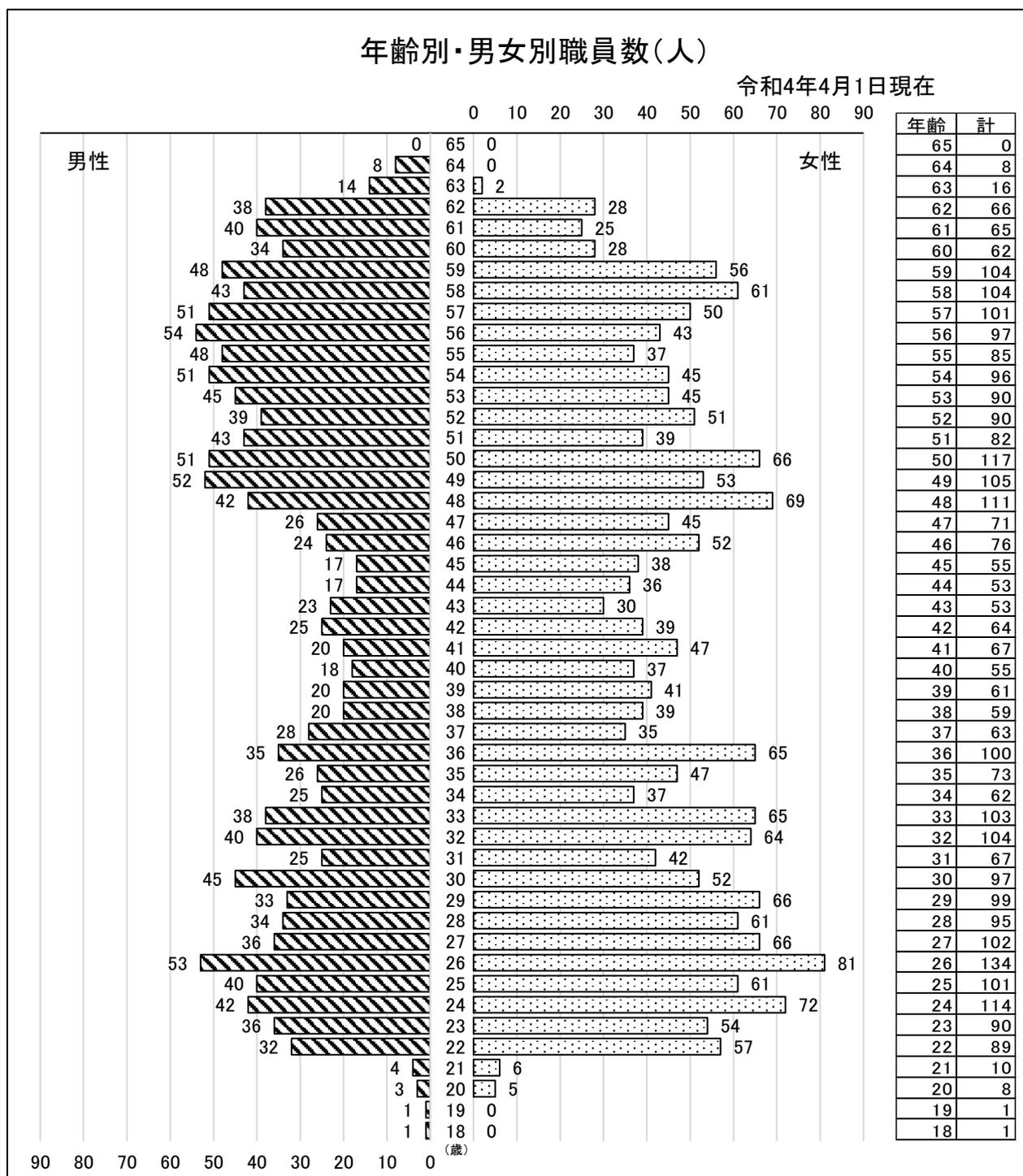
【参考】再任用短時間勤務職員数(人)

各年度4月1日現在

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
318	349	328	288	257	263	253	216	216	228

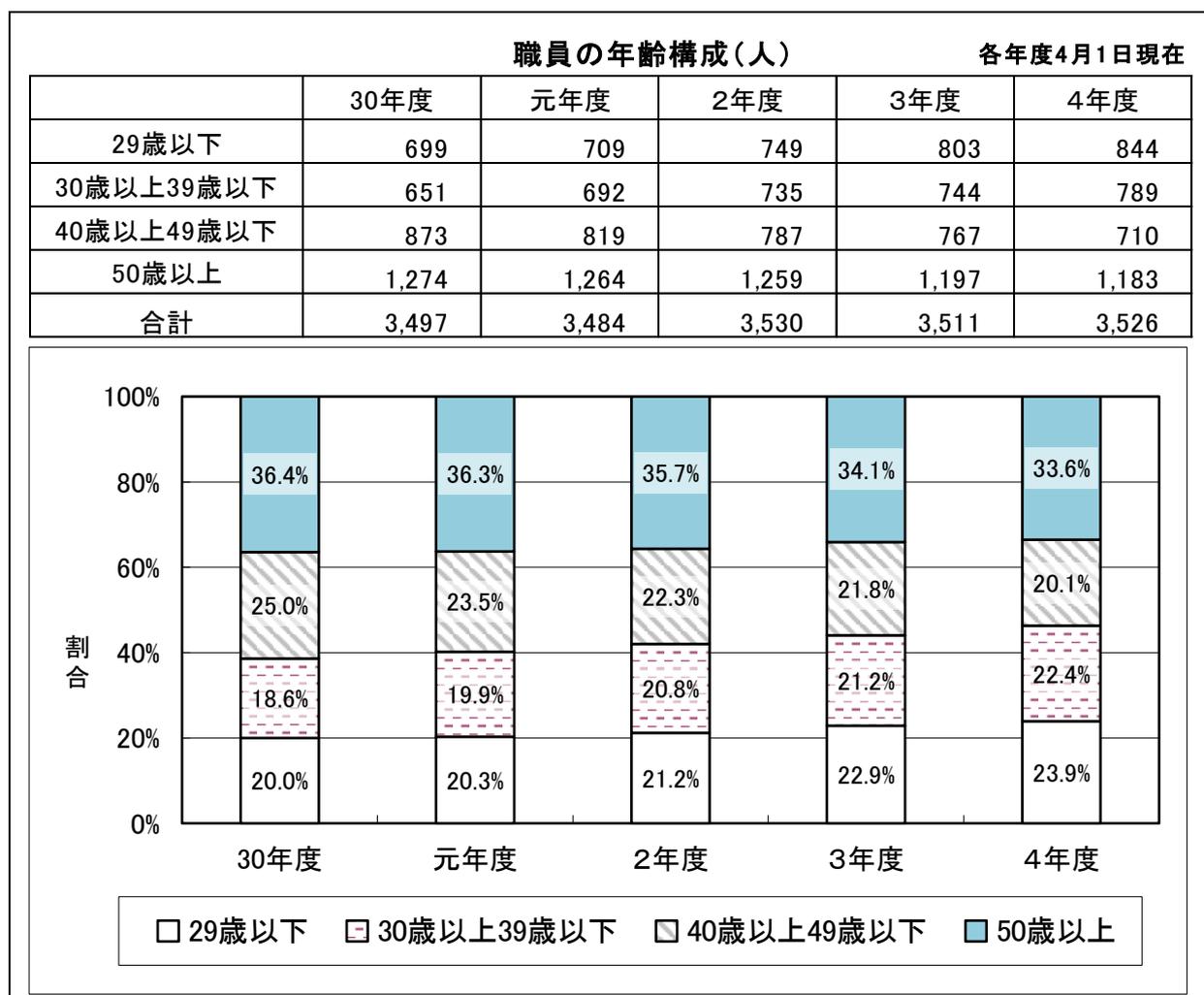
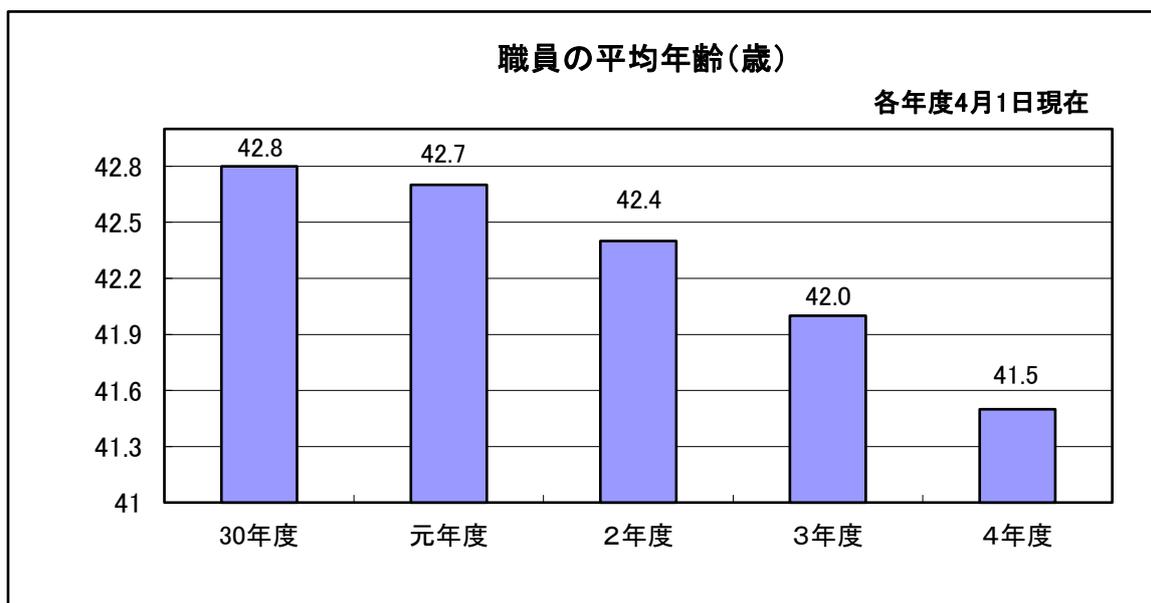
3 年齢別・男女別職員数

22歳以上30歳以下の職員と48歳以上59歳以下の職員は、それぞれ、100人前後であるのに対し、37歳以上45歳以下の職員は、60人前後となっています。



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

職員採用数を増やしていることなどから、39歳以下の職員の割合は、38.6%（平成30年度）から46.3%（令和4年度）に上がっており、職員の平均年齢も下がる傾向にあります。



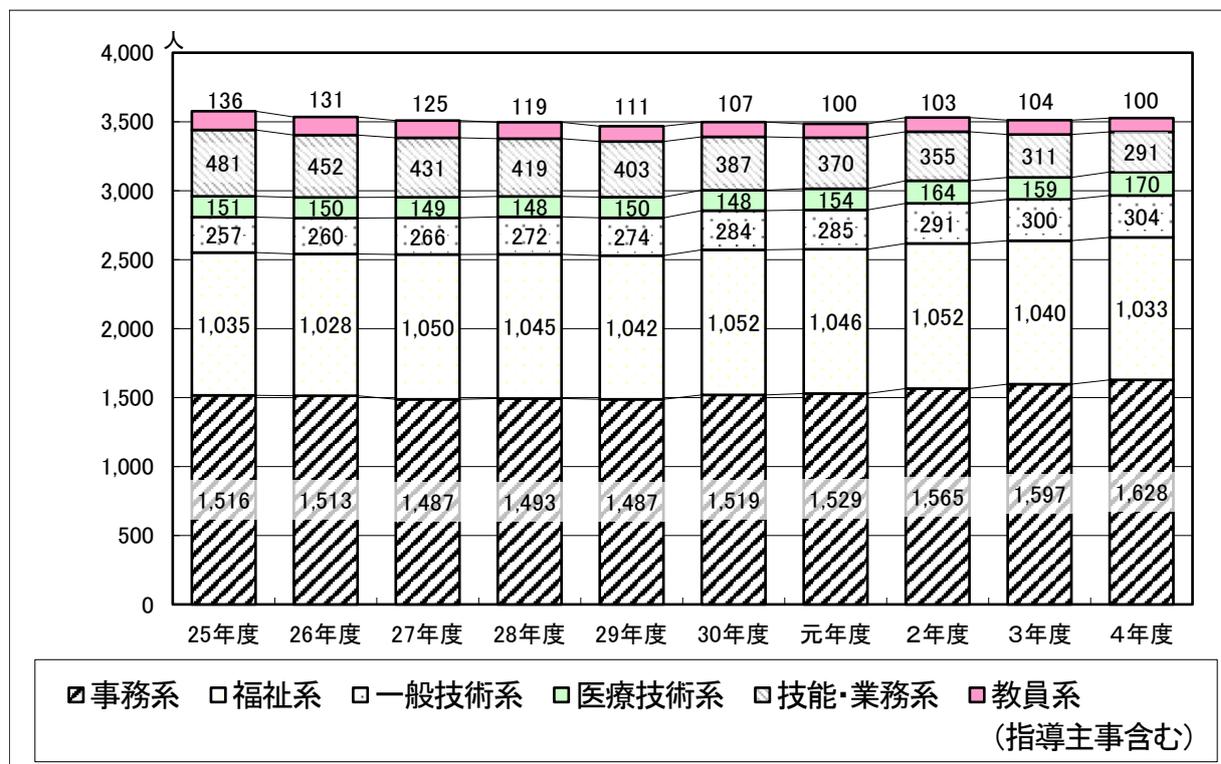
※それぞれ特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,526 人のうち、事務系が 1,628 人 (46.2%)、福祉系が 1,033 人 (29.3%)、一般技術系が 304 人 (8.6%)、医療技術系が 170 人 (4.8%)、技能・業務系が 291 人 (8.3%)、教員系 100 人 (2.8%) となっています。

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
事務系	1,516 (694)	1,513 (686)	1,487 (677)	1,493 (686)	1,487 (685)	1,519 (712)	1,529 (719)	1,565 (741)	1,597 (758)	1,628 (778)
福祉系	1,035 (912)	1,028 (903)	1,050 (919)	1,045 (916)	1,042 (919)	1,052 (922)	1,046 (917)	1,052 (910)	1,040 (899)	1,033 (892)
一般技術系	257 (43)	260 (45)	266 (50)	272 (52)	274 (54)	284 (60)	285 (63)	291 (66)	300 (70)	304 (74)
医療技術系	151 (136)	150 (136)	149 (136)	148 (137)	150 (139)	148 (138)	154 (143)	164 (152)	159 (147)	170 (159)
技能・業務系	481 (138)	452 (129)	431 (120)	419 (114)	403 (105)	387 (99)	370 (94)	355 (87)	311 (68)	291 (61)
教員系 (指導主事含む)	136 (93)	131 (91)	125 (88)	119 (86)	111 (78)	107 (76)	100 (73)	103 (76)	104 (78)	100 (74)
合計	3,576 (2,016)	3,534 (1,990)	3,508 (1,990)	3,496 (1,991)	3,467 (1,980)	3,497 (2,007)	3,484 (2,009)	3,530 (2,032)	3,511 (2,020)	3,526 (2,038)

※()内の数値は、女性の数で内数。



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

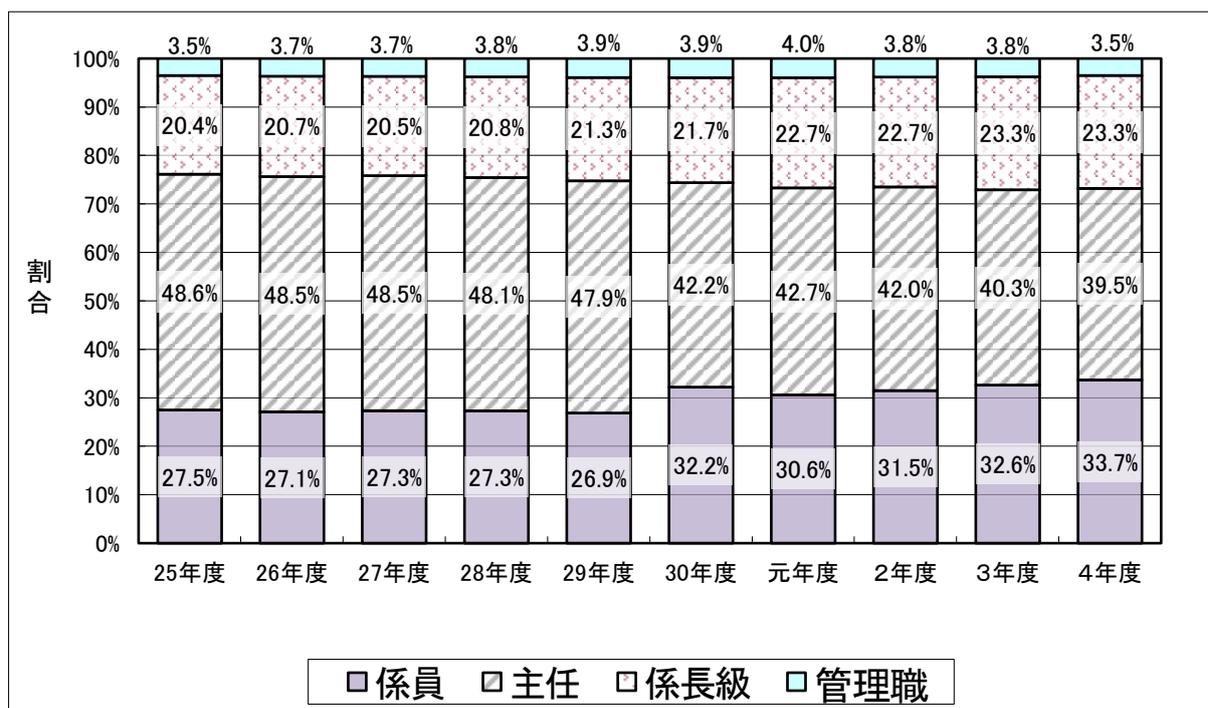
5 職層別職員数

区の職員を職層別で見ると、主任以上の職員が約70%となっています。

令和4年4月1日での職層別の割合は、管理職125人(3.5%)、係長級820人(23.3%)、主任1,392人(39.5%)、係員1,189人(33.7%)となっています。

	各年度4月1日現在									
	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
管理職	127 (23)	129 (23)	129 (24)	132 (29)	136 (28)	138 (30)	138 (31)	135 (32)	132 (28)	125 (23)
係長級	728 (263)	732 (266)	719 (264)	726 (273)	739 (277)	758 (305)	792 (333)	801 (341)	819 (359)	820 (359)
主任	1,739 (1,105)	1,715 (1,096)	1,701 (1,082)	1,681 (1,069)	1,661 (1,047)	1,475 (906)	1,488 (929)	1,484 (924)	1,415 (895)	1,392 (896)
係員	982 (625)	958 (605)	959 (620)	957 (620)	931 (628)	1,126 (766)	1,066 (716)	1,110 (735)	1,145 (738)	1,189 (760)
合計	3,576 (2,016)	3,534 (1,990)	3,508 (1,990)	3,496 (1,991)	3,467 (1,980)	3,497 (2,007)	3,484 (2,009)	3,530 (2,032)	3,511 (2,020)	3,526 (2,038)

※()内の数値は、女性の数で内数。



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

※主任の数値のうち、平成29年度までの数値は、主任ではなく主任主事

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。

本数値の公表は職務給の原則の徹底を図るため、等級及び職制上の段階ごとの職員数を公表するとした地方公務員法第58条の3の規定に基づくものです。

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	1,054	33.9	係員	1,054	1,054	33.9	係員
2級	主任の職務	1,213	39.0	主任	1,213	1,213	39.0	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	517	16.6	係長	101	517	16.6	係長
				担当係長	127			
				主査	242			
				保育園長	24			
				児童館長	23			
4級	課長補佐の職務	223	7.2	係長	122	223	7.2	課長補佐
				担当係長	86			
				保育園長	10			
				児童館長	5			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	71	2.3	課長	41	71	2.3	課長
				担当課長	24			
				副参事	6			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	31	1.0	部長	13	31	1.0	部長
				担当部長	6			
				参事	12			
合計		3,109	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	31	8.9	技能1級職	31	31	8.9	係員
2級	技能主任の職務	269	77.5	技能主任	269	269	77.5	技能主任
3級	技能長又は担当技能長の職務	44	12.7	技能長	39	44	12.7	技能長
				担当技能長	5			
4級	統括技能長の職務	3	0.9	統括技能長	3	3	0.9	統括技能長
合計		347	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	1	25.0	課長	0	1	25.0	課長
				担当課長	1			
3級	部長、担当部長又は参事の職務	3	75.0	担当部長	1	3	75.0	部長
				参事	2			
合計		4	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	12	32.4	係員	12	12	32.4	係員
2級	主任の職務	11	29.7	主任	11	11	29.7	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	14	37.8	係長	0	14	37.8	係長
				担当係長	10			
				主査	4			
4級	課長補佐の職務	0	0.0	担当係長	0	0	0.0	課長補佐
5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
合計		37	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	56	40.0	係員	56	56	40.0	係員
2級	主任の職務	48	34.3	主任	48	48	34.3	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	26	18.6	係長	0	26	18.6	係長
				担当係長	12			
				主査	14			
4級	課長補佐の職務	8	5.7	係長	2	8	5.7	課長補佐
				担当係長	6			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	1.4	課長	2	2	1.4	課長
				担当課長	0			
合計		140	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	19	54.3	教諭	19	19	54.3	教諭
2級	主任教諭の職務	6	17.1	主任教諭	6	6	17.1	主任教諭
3級	副園長の職務	4	11.4	副園長	4	4	11.4	副園長
4級	園長の職務	6	17.1	園長	6	6	17.1	園長
合計		35	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	27	44.3	教諭	27	27	44.3	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	23	37.7	主任教諭	23	23	37.7	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又は指導教諭の職務	11	18.0	主幹教諭	11	11	18.0	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		61	100.0					

※小数点第2位以下を四捨五入しているため、各級の割合の合計が100.0%にならない場合があります。

7 障害者雇用率

障害者の雇用の促進等に関する法律では、障害者雇用率制度を定めており、地方公共団体に対して、2.60%以上（令和2年までは経過措置により2.50%以上）の障害者を雇用することを義務づけています。これを踏まえ、区では計画的に障害者の採用を行っています。

単位：%

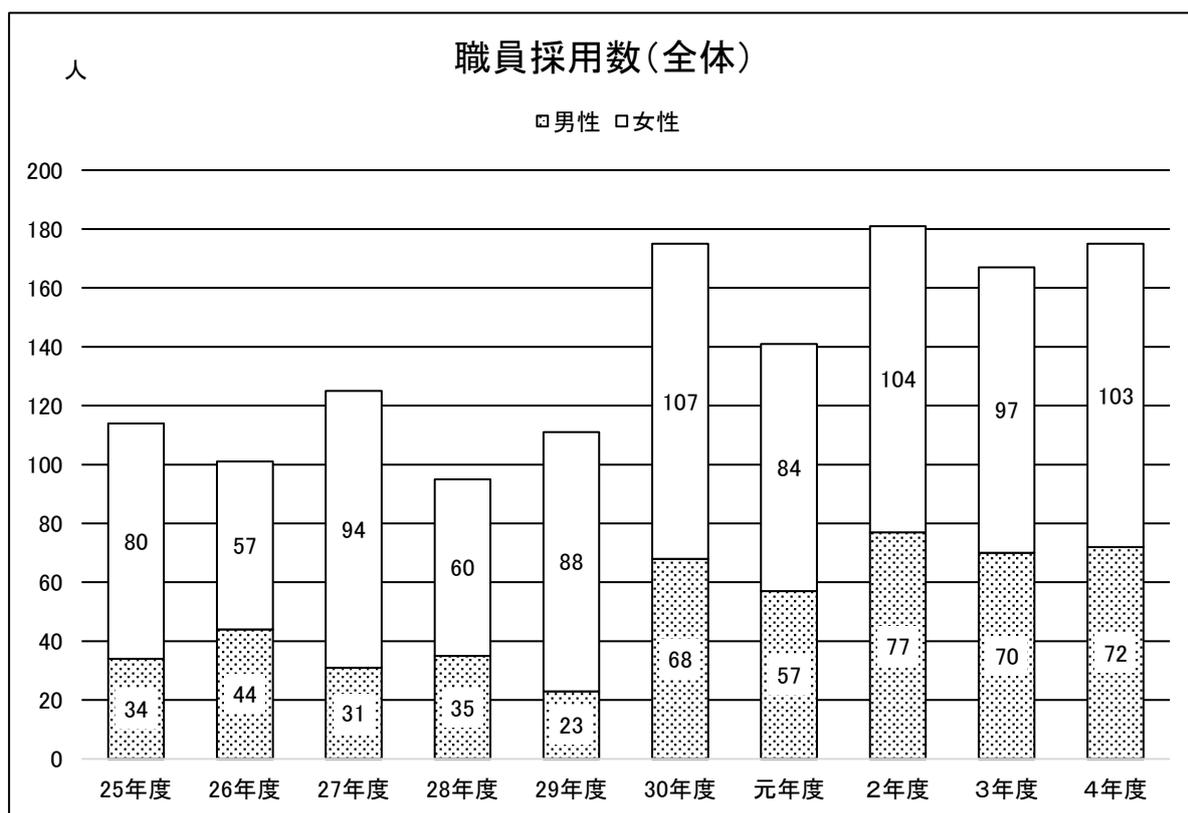
年	障害者雇用率	法定雇用率
令和4年	2.66	2.60
令和3年	2.63	2.60
令和2年	2.75	2.50
令和元年	2.77	2.50

※ 各年6月1日現在

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、新規採用職員の確保に努めています。



新規採用職員の内訳(人)

令和4年9月1日現在

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
事務系	56(33)	42(16)	41(25)	54(28)	38(23)	96(50)	70(32)	90(42)	94(44)	102(48)
福祉系	42(38)	39(32)	62(57)	22(20)	55(53)	58(47)	41(33)	52(36)	38(33)	44(37)
一般技術系	11(5)	15(4)	17(7)	9(2)	8(2)	16(6)	14(4)	16(3)	20(5)	14(3)
医療技術系	3(3)	3(3)	4(4)	8(8)	8(8)	4(3)	15(14)	16(16)	10(10)	13(13)
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	2(1)	2(2)	1(1)	2(2)	2(2)	1(1)	1(1)	7(7)	5(5)	2(2)
区費学校教員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	114(80)	101(57)	125(94)	95(60)	111(88)	175(107)	141(84)	181(104)	167(97)	175(103)

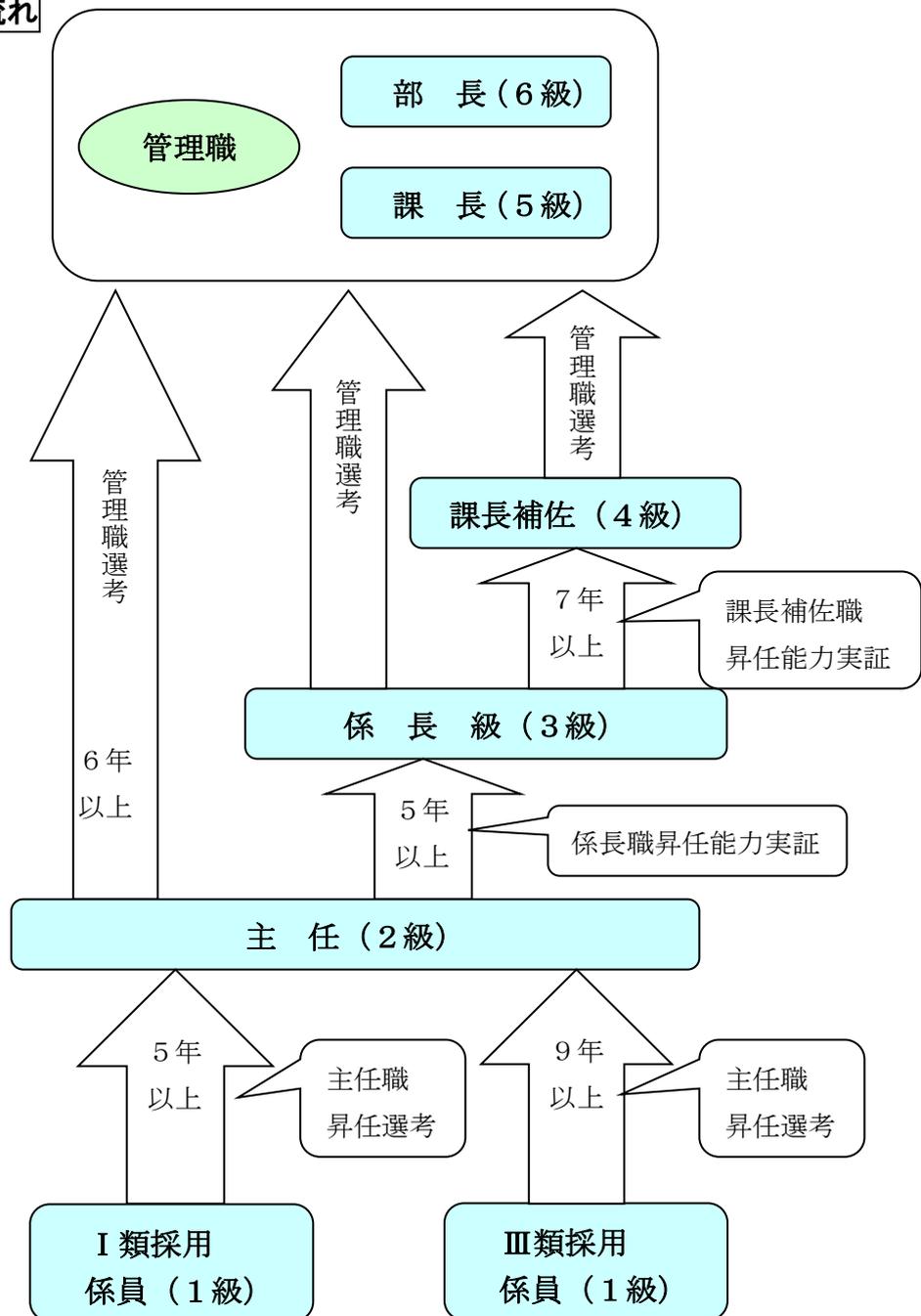
※各年度の新規採用職員(任期付採用職員は含まない)。

※()内の数値は、女性の数で内数。

2 昇 任

昇任にあたっては筆記試験等の選考や人事評価を基本とした能力実証があります。近年、受験率の低迷等により管理職や係長職の確保が課題となっています。そのため、管理職においては主任3年目からの前倒し受験、係長職においては行政系人事・給与制度の改正を踏まえ平成30年度より申込制から指名制にするなど、管理監督職を適正に確保するための対策を行っています。

採用から昇任の流れ



《参考》行政系人事・給与制度改正の主な内容（平成30年4月1日施行）

- ・ 1級職～3級職を廃止し、係長職の下に新1級職（係員）及び新2級職（主任）を新設
- ・ 6級職（課長級）及び7級職（統括課長）を統合し、新5級職（課長級）とするとともに、部長級昇任を課長級6年以上に短縮

(1) 主任職昇任

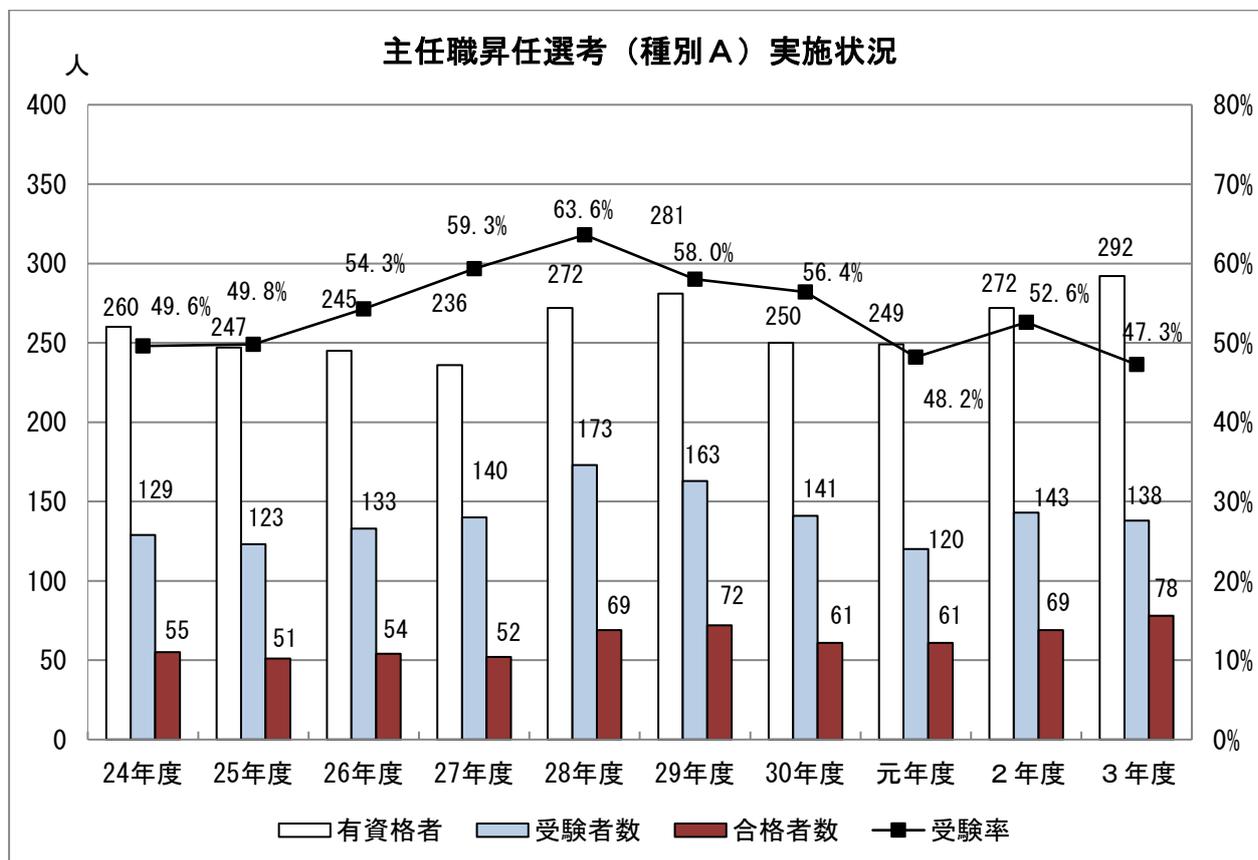
○ 有資格者（I類）

[種別A] 1級職5年以上、年齢41歳未満

（経験者1級職採用）1級職3年以上、年齢41歳未満

[種別B] 1級職10年以上20年未満、年齢50歳未満

[種別C] 1級職20年以上、年齢53歳未満（当分の間、58歳未満）



※ 平成29年度までの数値は、旧制度である主任主事昇任選考（短期）の実施状況。

《参考》主任主事昇任選考（旧制度：平成29年度まで）

○ 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

主任職昇任選考（種別A）合格者数と平均年齢（歳）

年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
合格者数(合計)	55	51	54	52	69	72	61	61	69	78
合格者数(女性)	29	35	35	30	33	46	33	38	43	47
平均年齢	32.4	30.5	32.5	31	30.1	30.4	29.9	30.5	29.9	30.6

(2) 係長職昇任

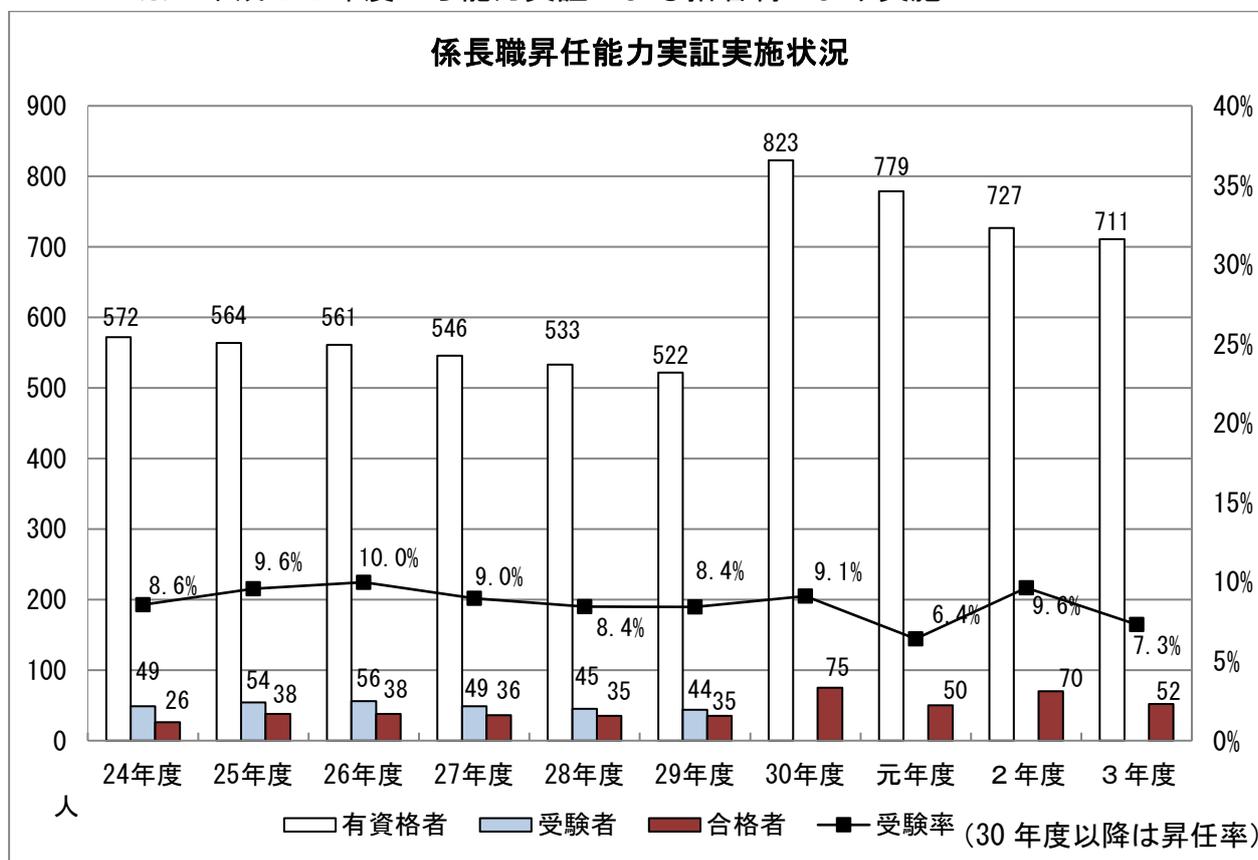
○ 有資格者

主任職5年以上、年齢58歳未満

(経験者主任Ⅰ採用) 主任職4年以上、年齢58歳未満

(経験者主任Ⅱ採用) 主任職2年以上、年齢58歳未満

※ 平成30年度から能力実証による指名制により実施



※ 平成29年度までの数値は、旧制度である係長職選考（一般）の実施状況。

※ 平成30年度以降は指名制となったため、受験者数は表示していない。

《参考》係長職昇任選考（旧制度：平成29年度まで）

○ 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

係長職昇任能力実証合格者数と平均年齢

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
合格者数(合計)	26	38	38	36	35	35	75	50	70	52
合格者数(女性)	11	19	17	15	12	18	42	30	42	25
平均年齢(歳)	41.5	42.2	40.2	40.6	39.5	39.5	41.2	44	44.6	40.6

(3) 課長補佐職昇任

課長補佐職昇任者数と昇任平均年齢

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
昇任者数(合計)	21	36	23	22	23	21	20	32	35	44
昇任者数(女性)	4	14	4	9	6	9	8	9	11	17
平均年齢(歳)	54.2	53.3	52.7	52.4	54.5	53.6	52.5	51.3	51.6	49.8

※ 平成 29 年度までの数値は、旧制度である総括係長職の昇任者数及び昇任平均年齢。

(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] 主任職6年以上、年齢55歳未満（全部受験・分割受験の場合）

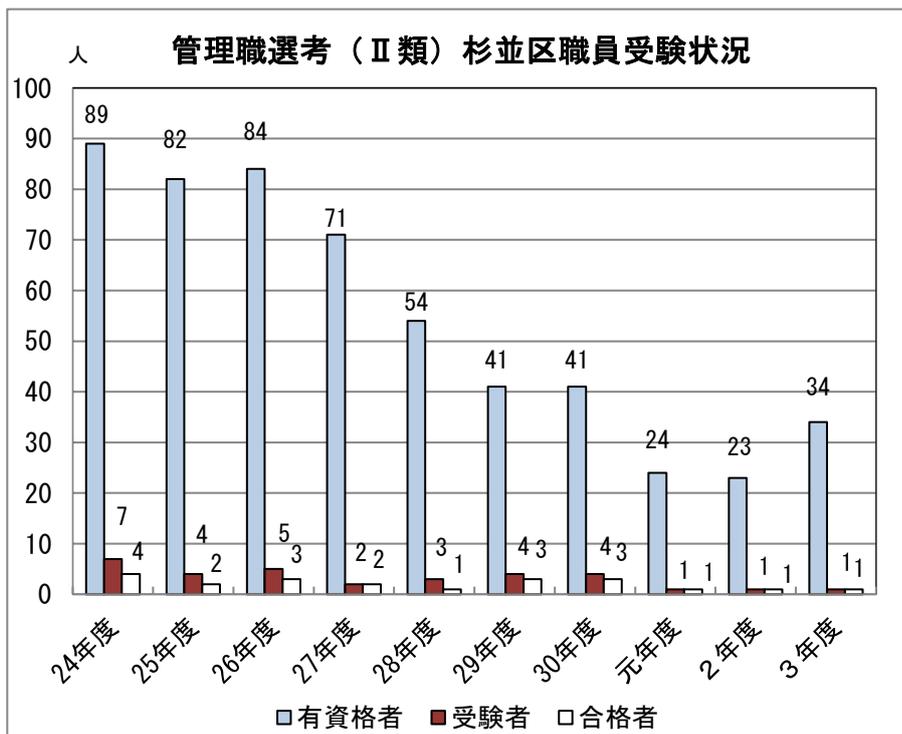
[II類] 課長補佐職2年以上、年齢46歳以上56歳未満



(人)

年度	合格者	内女性
24	4	0
25	5	0
26	4	1
27	7	2
28	4	0
29	5	0
30	5	0
元	5	1
2	7	1
3	4	1

※ I類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。



(人)

年度	合格者	内女性
24	4	0
25	2	0
26	3	1
27	2	0
28	1	0
29	3	1
30	3	2
元	1	1
2	1	0
3	1	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。

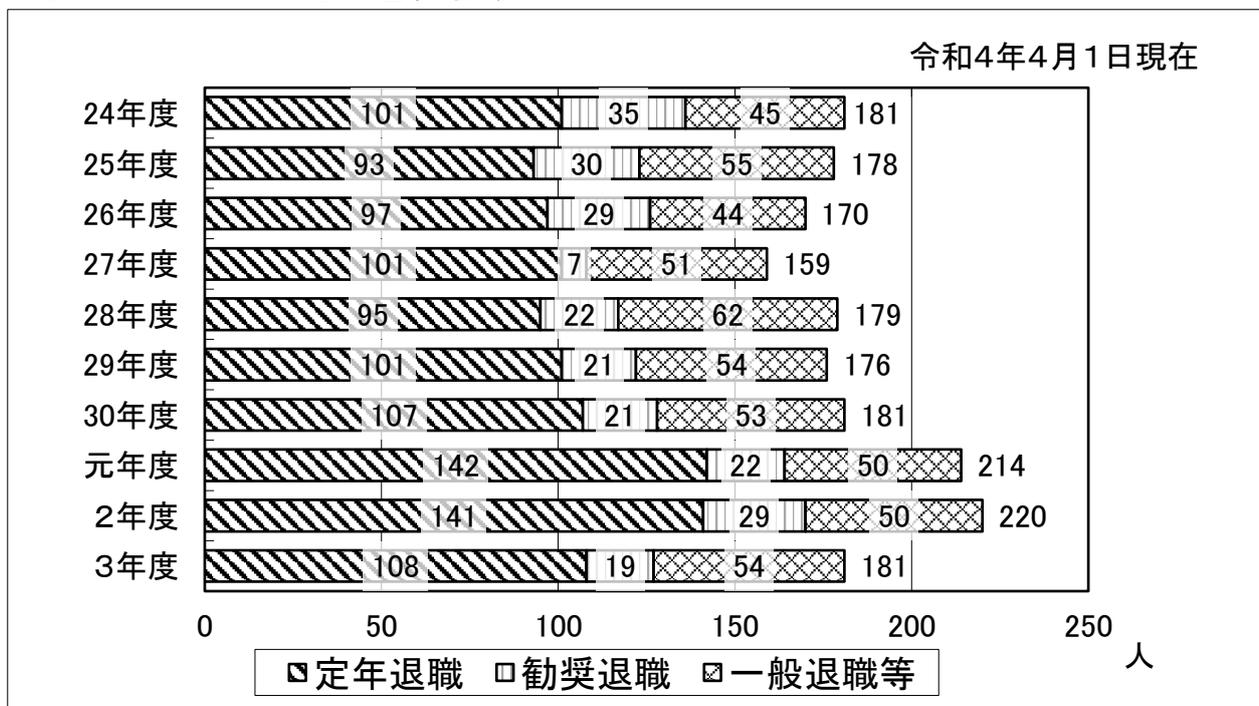
懲 戒 処 分 の 概 要

処分の内容	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
戒告	4人(公務中の接触事故、条例違反に対する不適正対応)		5人(公務中の自動車運転事故、確認不足による商店街の補助金不正受給)	2人(中学校の給食室の火災)	1人(公務中の自動車運転事故)
減給	1人(セクシュアルハラスメント)	1人(通勤手当の不正受給)	1人(ストーカー行為)		1人(盗撮行為)
停職1か月未満	1人(公務中の自動車運転事故)				
停職1か月以上6か月以下	1人(私事欠勤)			1人(中学校の給食室の火災)	
免職		1人(診断書偽造による病気休暇の不正取得)		2人(出退勤の不正処理及び超過勤務の虚偽申請、児童買春)	
計	7人	2人	6人	5人	2人

4 退職

地方公務員の定年引上げに伴い、定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなっており、今後10年間の定年退職者数は489人となる見込みです。

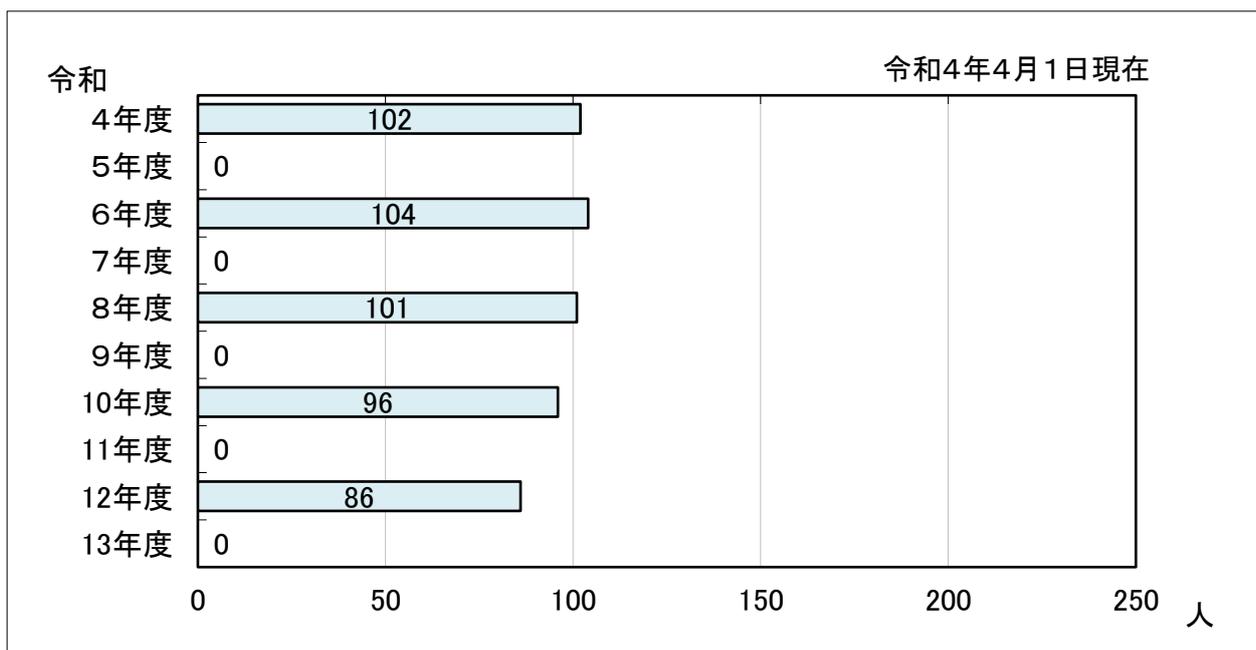
○ 過去10年間の退職者数



※ 一般退職等には死亡退職を含む。

※ 年度中途退職者を含む。

○ 今後10年間の定年退職者数の見込み



※ 令和5年度から、定年が65歳に引き上げられるまでの間は、定年退職者が発生しない年度が隔年で生じることとなります。

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。

○ 令和3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。

令和3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			再就職なし・未定等
		区再任用	営利企業等・その他団体	区・都等の会計年度任用職員	
部長級	2	1	1	0	0
課長級	2	0	0	0	2
学校長等	14	9	0	3	2

再任用職員

単位：人

	退職者数	うち再就職者数		再就職なし・未定等
		営利企業等・その他団体	区・都等の会計年度任用職員	
部長級	1	1	0	0
課長級	4	2	0	2
学校長等	9	0	6	3

※ 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・特別支援学校長、副校長、子供園長・副園長を含む。

第3 勤務条件

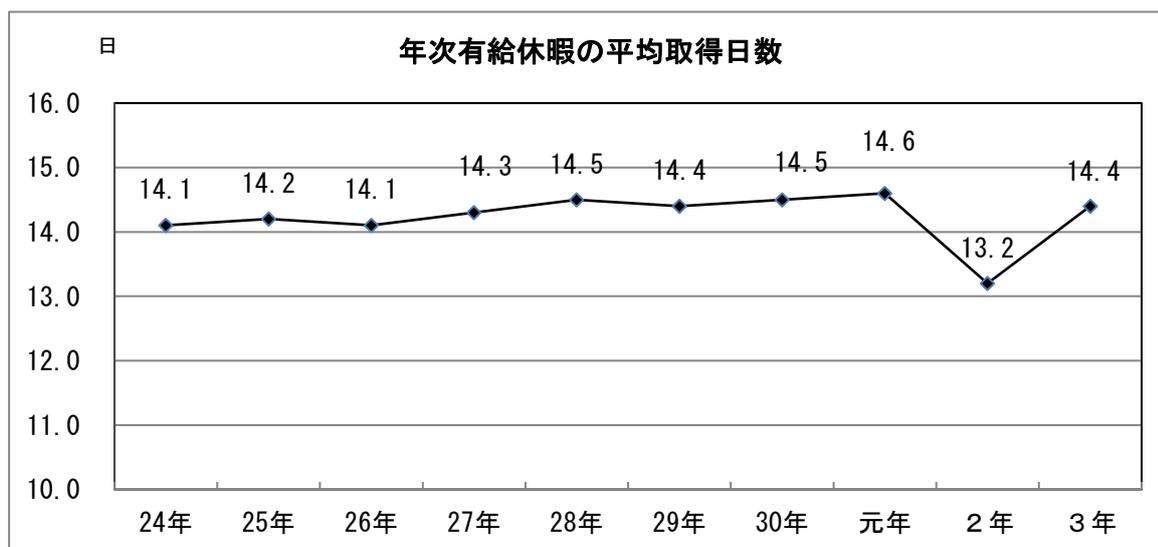
1 勤務時間

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。休暇を取得する理由は様々です。

○ 年次有給休暇の取得状況



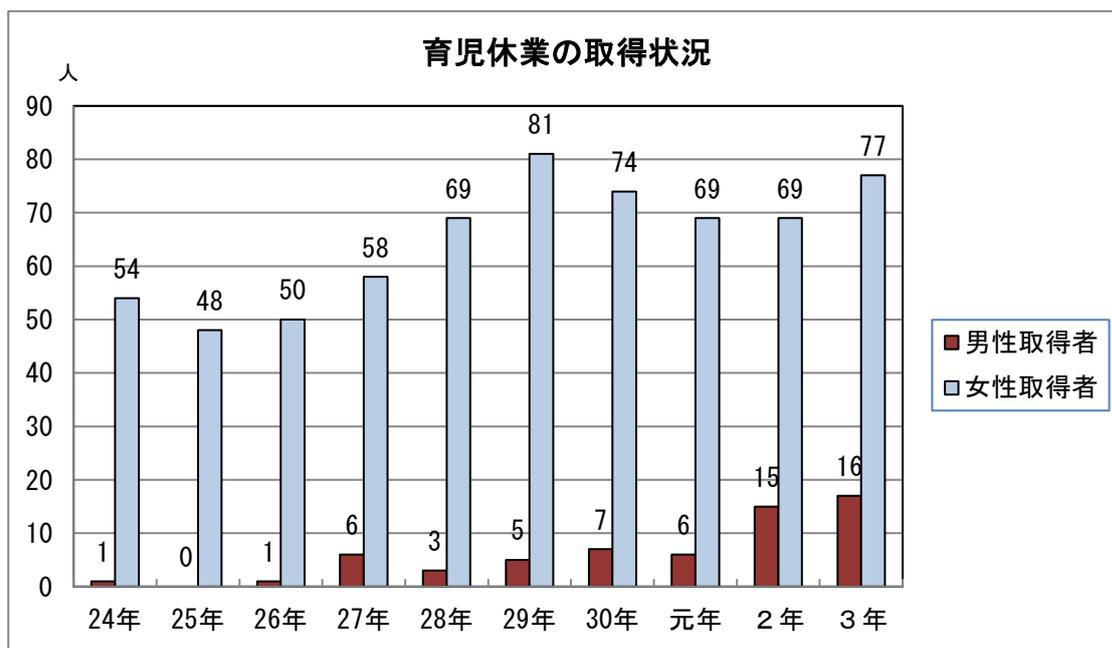
3 特別休暇等

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」を策定しました。平成28年4月及び令和3年4月に計画の改定を行い、「杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定し、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：%

	28年	29年	30年	元年	2年	3年
男性	8.6	11.6	16.7	11.1	33.3	41.0
女性	100	100	100	100	100	100

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

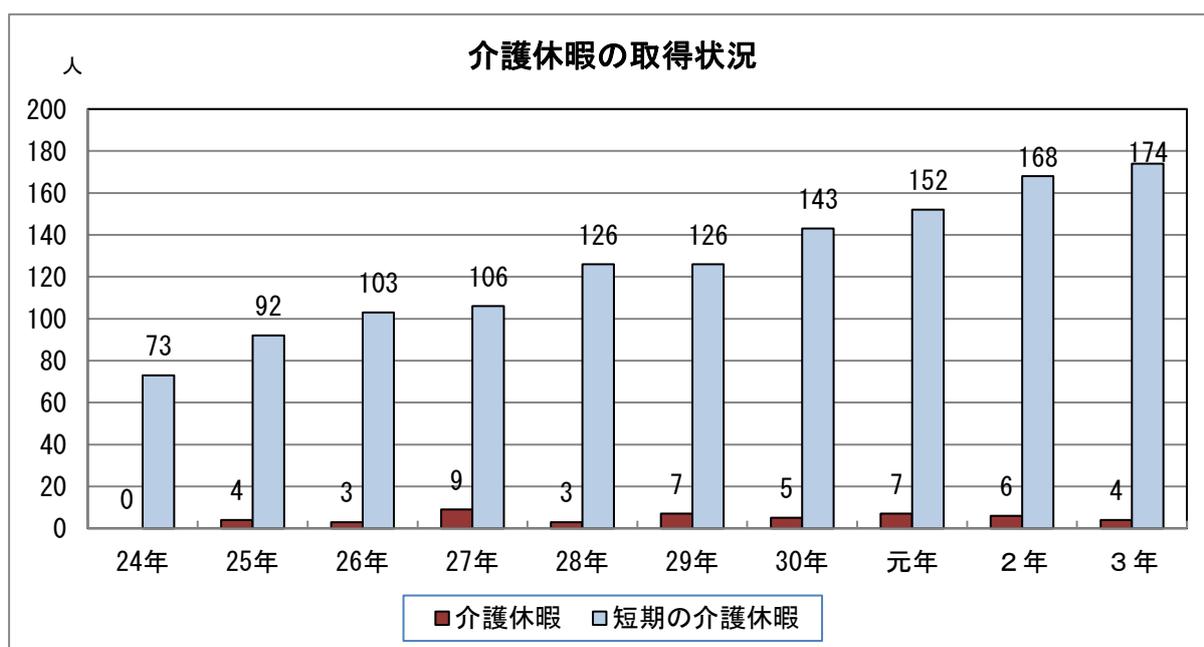
単位：人

	28年	29年	30年	元年	2年	3年
男性	0	0	0	0	0	0
女性	3	5	7	5	1	0
合計	3	5	7	5	1	0

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。

- 令和3年度の職員給与について、特別区人事委員会は、民間の支給状況を勘案し、期末手当を0.15月引き下げる勧告を行いました。これを受けて、職員の期末手当0.15月引下げの改定を行いました。

2 区職員の給与（令和3年度一般会計決算、退職手当を除く）

令和3年度の平均給与は、区職員（再任用短時間勤務職員を除く）が年額約671万円（再任用短時間勤務職員は約341万円）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人あたりの人件費は約807万円（再任用短時間勤務職員は約396万円）、また退職手当も含めると1人あたり約887万円となっています。

職員1人あたり人件費

(単位:人・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)						
区職員 人件費	3,364	12,028,458	13,232,497	2,697,178	10,535,319	25,260,955	22,563,777	4,568,054	29,829,009	27,131,831
1人あたり		3,576	3,934	802	3,132	7,509	6,707	1,358	8,867	8,065

※再任用短時間勤務職員を除く。

区職員の平均給与
区職員1人あたりの職員給与費

一般的にいう
区職員1人あたりの人件費

再任用短時間勤務職員1人あたり人件費

(単位:人・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)
再任用短時間勤務 職員人件費	211	466,767	253,384	720,151	115,591	835,742
1人あたり		2,212	1,201	3,413	548	3,961

3 職層別給与、職種別給与（令和3年度一般会計決算、退職手当を除く）

令和3年度の職層別、職種別における平均給与額は、以下のとおりです。再任用を除く区職員全体では約681万円、共済費を含む平均人件費は約818万円となり、平均給与額、人件費ともに前年度より減少しました。

（1）職層別平均給与額

職層別にみると係員が約481万円、主任が約691万円、係長級が約900万円、管理職が約1,156万円、技能・業務系職員が約698万円、教員系が約710万円となっています。また、再任用フルタイム勤務職員は約518万円、再任用短時間勤務職員の平均は約341万円となっています。

令和3年度職層別年間平均給与額

（単位：人・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	21	5,853,114	1,510,011	152,524	3,771,253	2,109,383	13,336,285
	課長級	57	5,166,381	1,283,911	123,932	2,937,797	1,391,250	10,903,271
	管理職平均	78	5,351,270	1,344,784	131,630	3,146,035	1,584,593	11,558,312
係長級	課長補佐	159	4,896,751	996,906	87,780	2,433,400	1,273,277	9,688,114
	係長・主査	500	4,478,884	915,409	98,160	2,192,378	1,090,042	8,774,873
	係長級平均	659	4,579,705	935,072	95,655	2,250,531	1,134,252	8,995,215
主任		1,033	3,769,693	765,685	58,339	1,791,618	521,322	6,906,657
係員		996	2,577,088	518,387	14,848	1,130,641	564,439	4,805,403
技能・業務系職員		284	3,725,029	764,758	98,759	1,772,156	623,045	6,983,747
教員系	指導主事	6	5,331,760	1,283,892	185,500	2,682,102	1,220,409	10,703,663
	区教諭	66	4,123,199	842,433	89,000	1,881,919	288,113	7,224,664
	幼稚園教諭	32	3,359,243	727,869	48,670	1,516,022	505,083	6,156,887
	教員系平均	104	3,957,860	832,651	82,158	1,815,500	408,659	7,096,828
平均		3,154	3,603,622	739,429	58,639	1,711,305	694,744	6,807,739
再任用フルタイム勤務職員		210	3,155,150	663,871	0	824,503	537,301	5,180,825
再任用短時間勤務職員		211	2,212,166	443,038	0	548,620	209,212	3,413,036

※職員数は12か月の平均職員数

（2）職種別年間平均給与額、人件費

職種別の年間平均給与額と人件費は以下のとおりです。

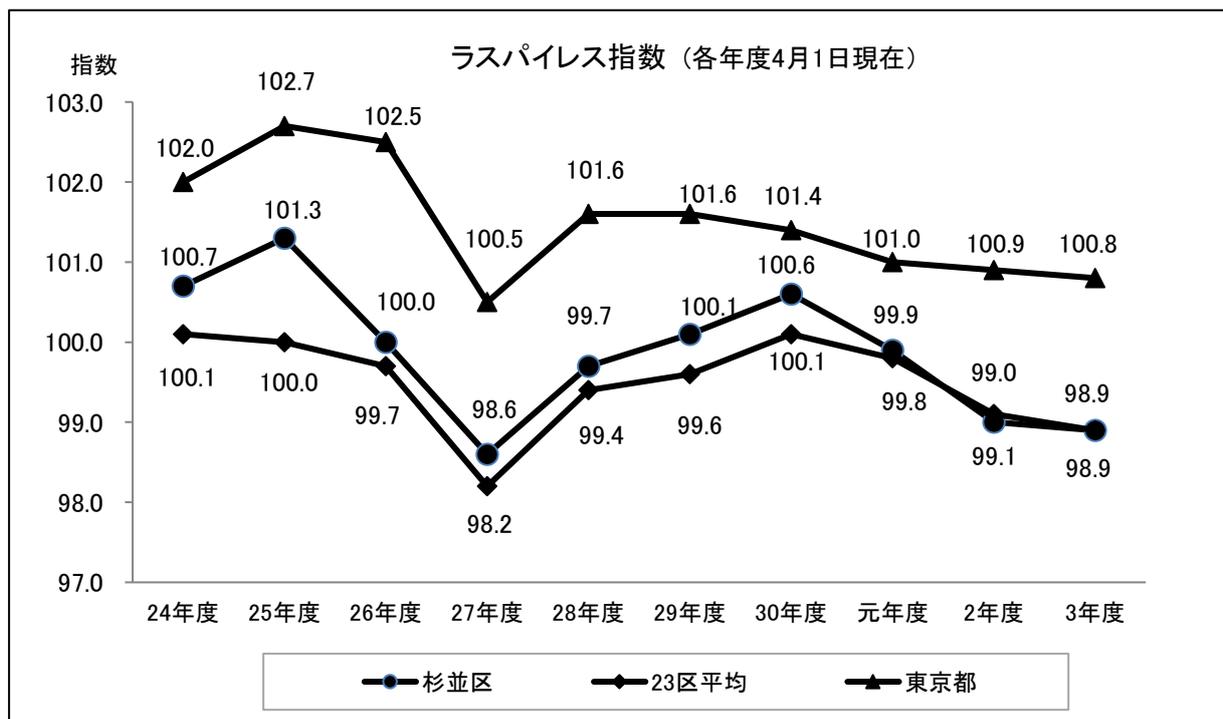
令和3年度職種別平均給与額と平均人件費（単位：人・円）

職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,392	7,024,580	1,410,333	8,434,913
福祉系	954	6,333,177	1,276,586	7,609,763
一般技術系	269	6,867,944	1,367,820	8,235,764
医療技術系	151	7,169,596	1,412,160	8,581,756
技能・業務系	284	6,983,747	1,474,506	8,458,253
教員系	104	7,096,829	1,454,697	8,551,526
平均	3,154	6,807,739	1,373,581	8,181,320
再任用フルタイム勤務職員	210	5,180,825	1,117,830	6,298,655
再任用短時間勤務職員	211	3,413,036	552,727	3,965,763

※職員数は12か月の平均職員数

4 ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を 100 として計算した指数です。令和 3 年度の区職員のラスパイレス指数は、前年度比で 0.1 ポイント減の 98.9 となりました。

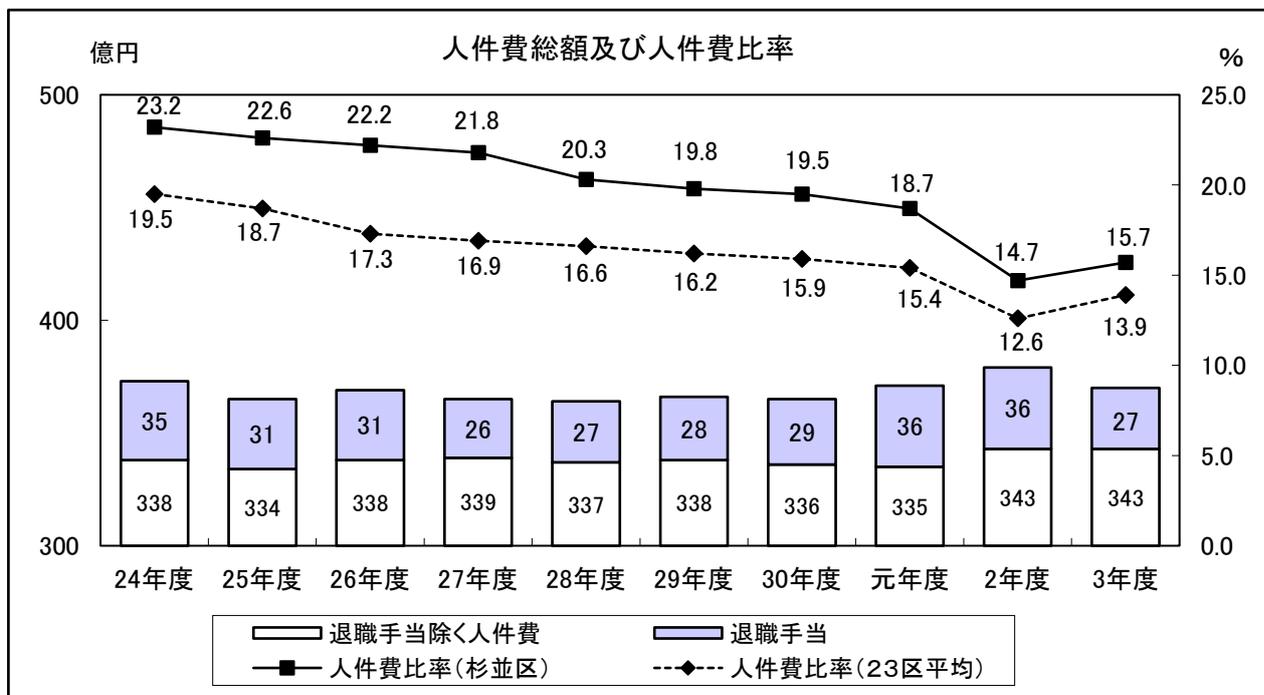


	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
杉並区	100.7	101.3	100.0	98.6	99.7	100.1	100.6	99.9	99.0	98.9
23区平均	100.1	100.0	99.7	98.2	99.4	99.6	100.1	99.8	99.1	98.9
東京都	102.0	102.7	102.5	100.5	101.6	101.6	101.4	101.0	100.9	100.8

- 令和元年度までの杉並区のラスパイレス指数が 23 区平均より高い傾向にあるのは、職員の平均年齢が高いことや年齢構成の相違等によるものです。
- 平成 27 年度の指数の低下は、23 区では地域手当の見直しに伴い給料を引き下げた一方で、国は現給の保障（平成 29 年度までの激変緩和措置）により一部の給料の引下げを行わなかったことによります。その後の 23 区の指数の上昇は、国の激変緩和措置の適用対象者の減少等の影響によるものです。

5 人件費

退職手当を除く人件費は減少傾向にありましたが、会計年度任用職員制度の導入等により令和2年度に増加に転じ、令和3年度は前年度と同額となりました。



※普通会計決算による。

※再任用・会計年度任用職員を含む。

※人件費比率（23区平均）は、令和4年9月現在の都の速報値。

- 引き続き、適正な職員配置や超過勤務の縮減を行っていく必要があります。
- 職員定数の削減などにより職員数が減っても、退職手当が増加し人件費が伸びる結果となることがあります。
- 人件費比率は歳出総額に占める人件費の割合なので、人件費を抑制しても歳出総額が縮小すれば人件費比率が上がり、歳出総額が増えれば人件費比率が縮小する場合があります。

第5 健康管理

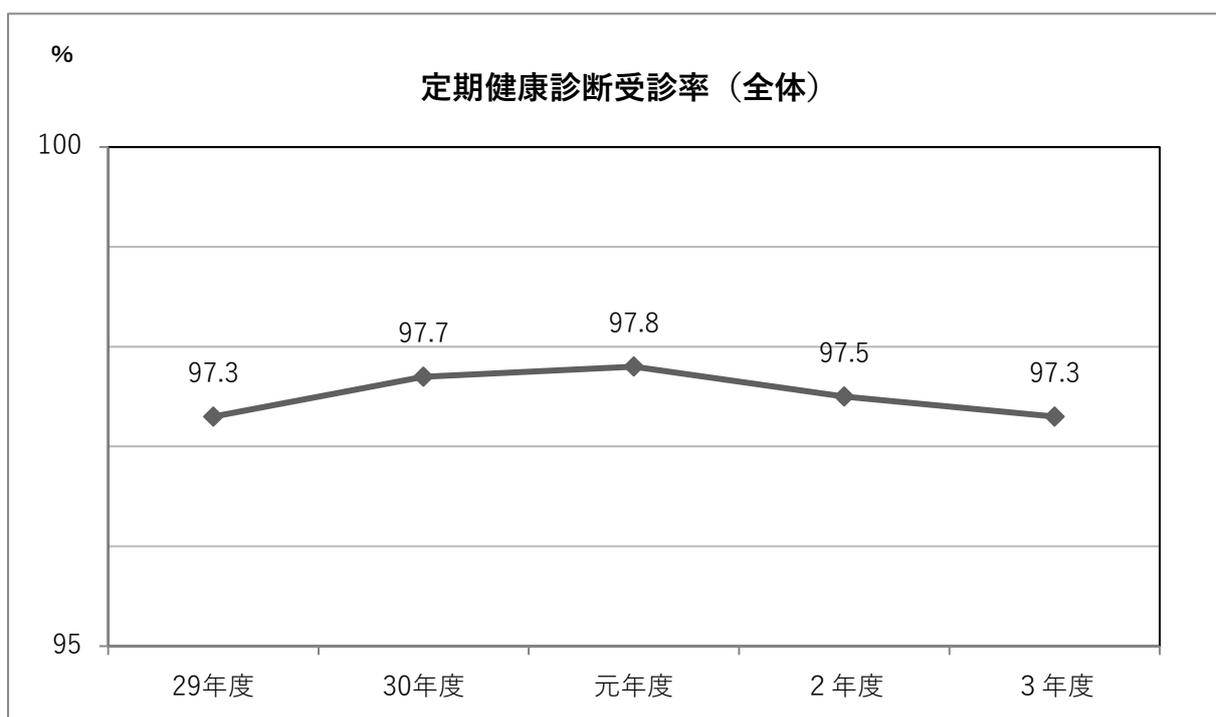
1 所属別定期健康診断受診状況

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。
 前年度の未受診者への受診勧奨や、受診期間の拡大等を図ったことで、受診率は97%台で推移しています。

所属別定期健康診断受診率について(5年間) ※人間ドック受診者含む 単位: %

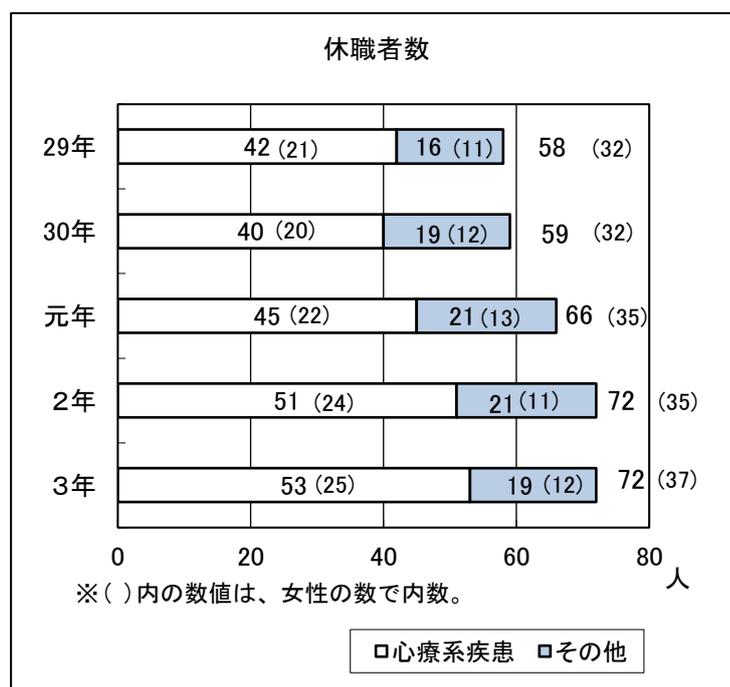
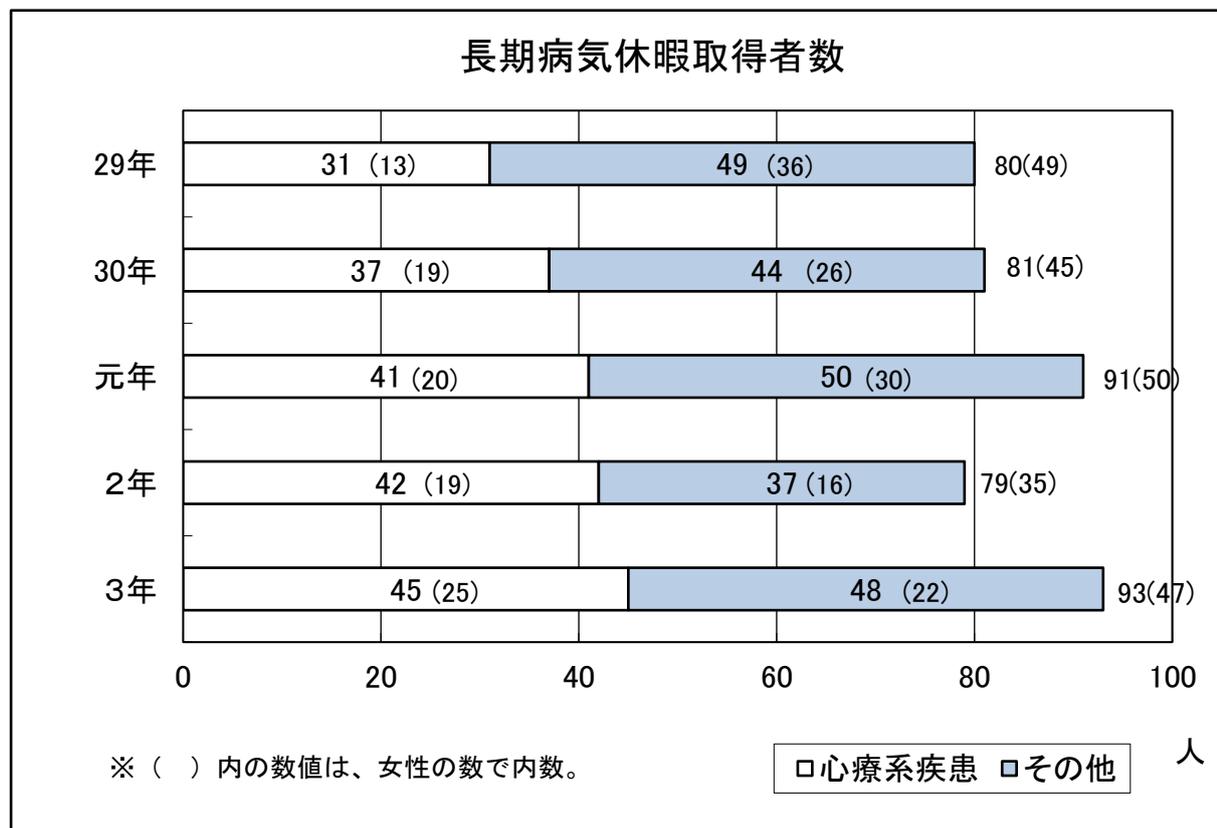
部 名	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
政策経営部	98.8	100.0	98.4	99.2	97.6
総務部	97.5	98.4	97.9	98.0	98.1
区民生活部	97.1	98.8	98.1	98.1	98.6
保健福祉部	96.4	96.5	97.9	98.1	97.9
子ども家庭部	-	-	96.5	96.3	95.6
都市整備部	100.0	98.4	99.7	98.1	98.1
環境部	98.0	100.0	97.9	97.9	100.0
清掃職員	100.0	100.0	99.5	98.5	99.5
教育委員会事務局	98.1	99.1	98.6	98.1	97.2
学校職員	97.3	99.3	99.3	98.4	98.1

※子ども家庭部は令和元年度新設。

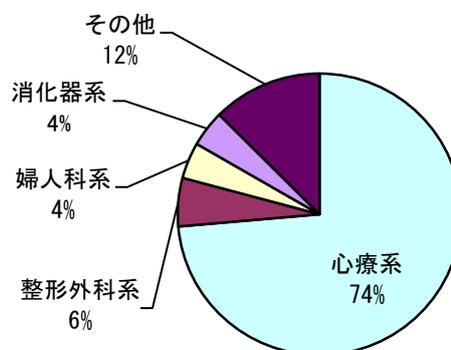


2 長期(30日以上)病欠休暇取得者数、病欠休職(91日以上)者数

この5年間の推移をみると、心療系疾患による取得者は、長期病欠休暇取得者数の約3～5割を、休職者数においては約6～8割を占めています。



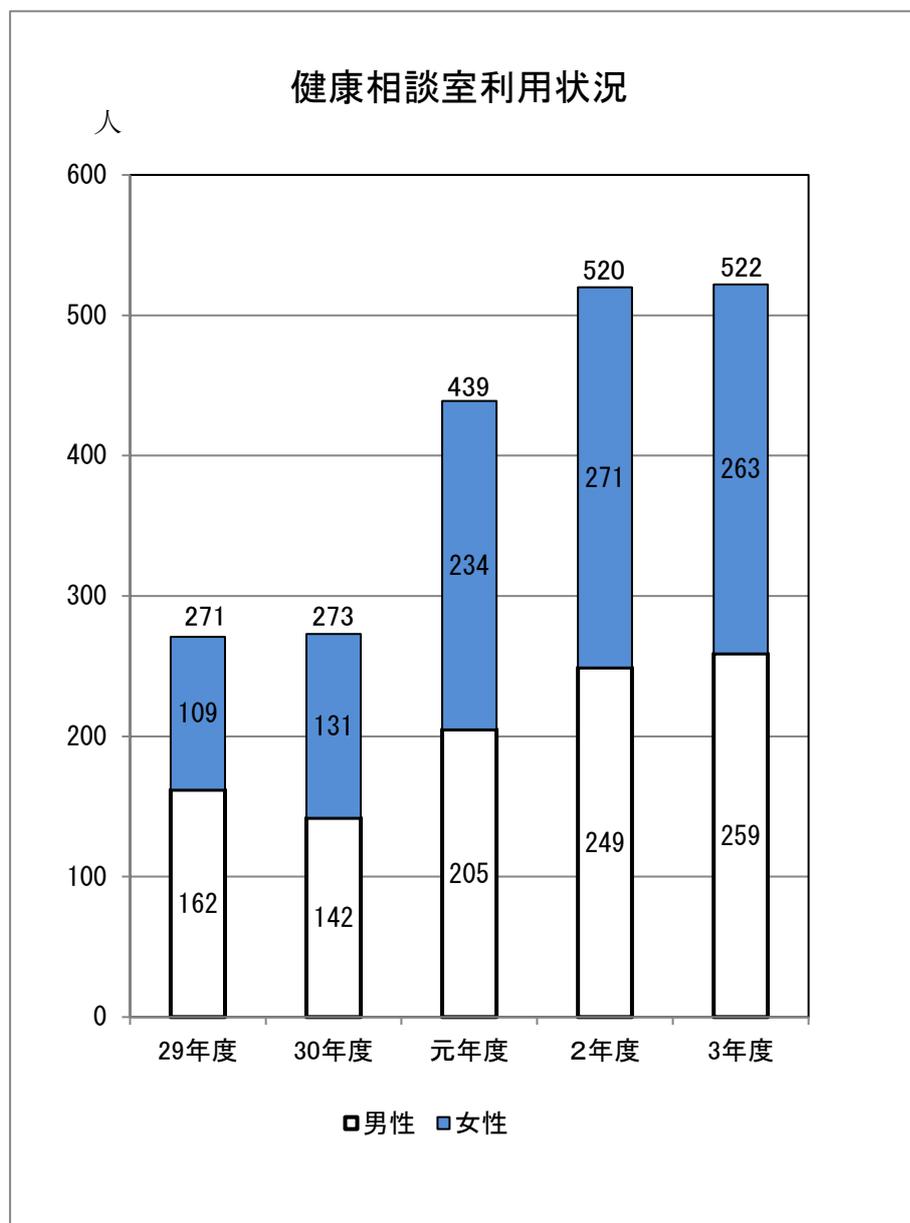
令和3年休職者 疾病別内訳



3 職員健康相談室利用状況

産業医や公認心理師による面接を、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、長時間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。令和元年度以降、メンタル不調者に対する心理相談や長時間労働者に対する産業医面接の回数を増やしたことに伴い、利用人数が増加しました。



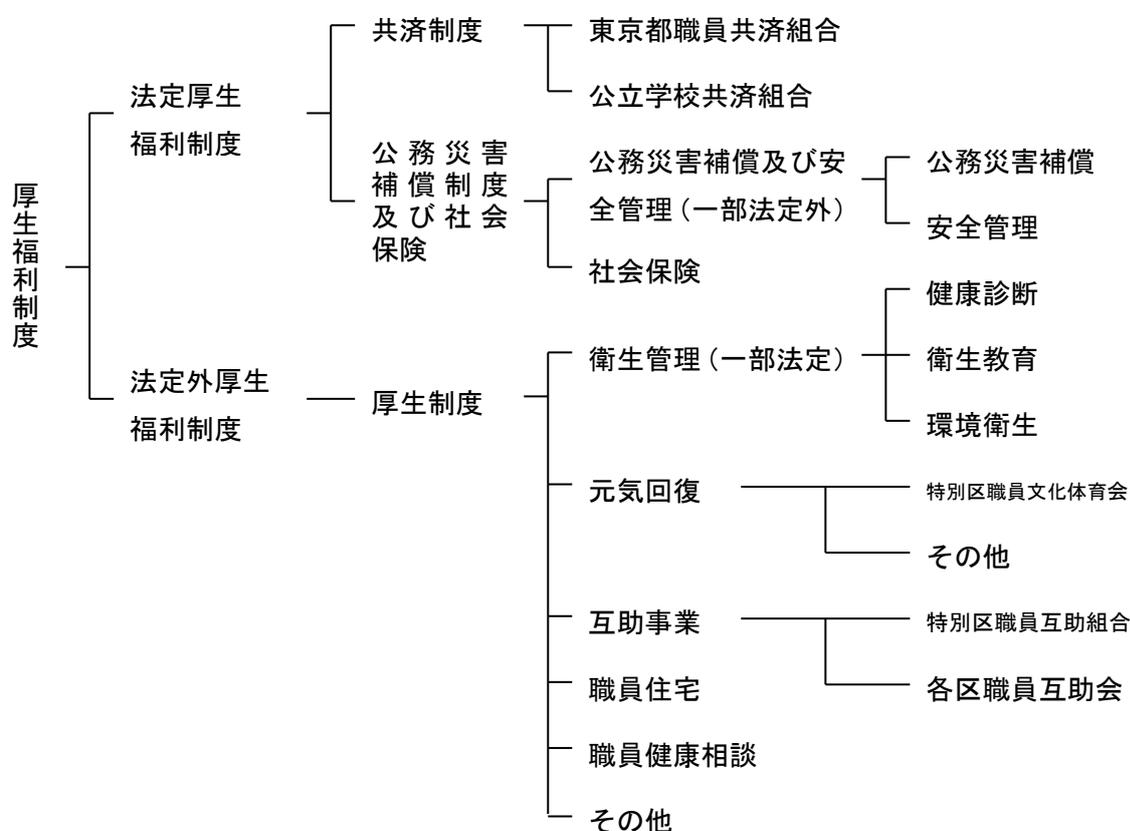
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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会計年度任用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、令和4年4月1日現在、4,277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。

令和3年度、職員互助会の歳入決算額は、7,947万859円、歳出決算額は、7,797万997円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,517万9,715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。

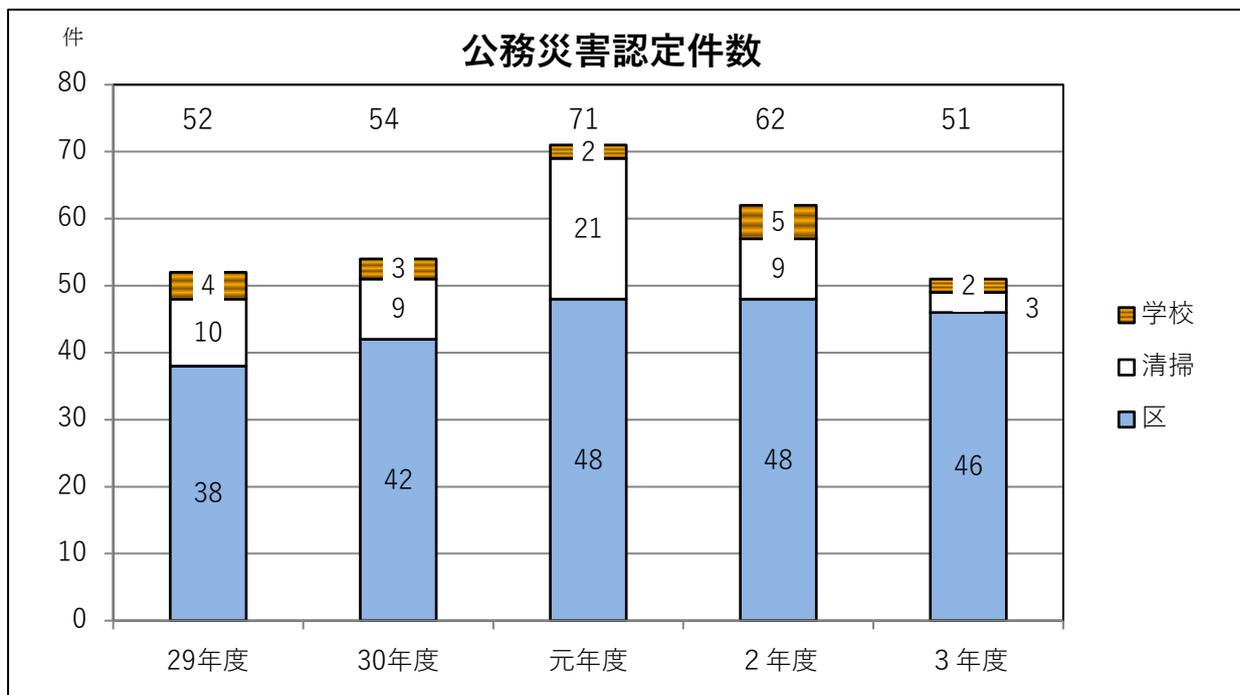
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合等の職員合わせて約6万7千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

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)

[令和4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	レイモンド中瀬保育園併設
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、地公法の改正を受け、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、「杉並区人材育成方針」に定めた人材育成の基本方針に基づいて集合研修等を実施するとともに、日常業務を通じた職場のOJTを推進しています。

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 研修受講回数及び受講者数

○ 杉並区職員の平成29年度から令和3年度までの「研修受講回数及び受講者数（延べ）」の実績は、下記のとおりです。

	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
杉並区研修 への参加	132回	132回	143回	120回	141回
	5,038人	4,866人	4,663人	3,679人	3,999人
特別区研修 派遣研修等 への参加	242回	234回	207回	132回	257回
	556人	646人	586人	338人	503人
合 計	374回	366回	350回	252回	398回
	5,594人	5,512人	5,249人	4,017人	4,502人

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、地公法第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月の地公法改正により、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。

令和3年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

I 職員の競争試験及び選考の状況

1 採用試験等

令和3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	経歴・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"> 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、児童指導員又は保育士（注4）	
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人又はこれに相当する人	
	衛生監視 (衛生)	有	22歳以上 30歳未満	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		
II 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> 活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
障害者 (注1)	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳等の交付を受けている人（注5） 活字印刷文又は点字による出題に対応できる人 	

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	経歴・資格・免許	その他					
経験者1級職	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が4年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が2年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)					
	土木造園(土木)									
	建築									
	機械									
	電気	無								
	福祉									
	児童福祉									
	児童指導									
児童心理										
経験者2級職(主任)	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が8年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が3年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	・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)									
	建築									
	福祉	無								
	児童福祉									
	児童指導									
	児童心理									
経験者3級職(係長級)	児童福祉	無					60歳未満	民間企業等での業務従事歴が12年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が5年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	
	児童指導									
	児童心理									
就職氷河期世代 (注2)	事務	有	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者			・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人				

(注1)障害者を対象とする採用選考の略

(注2)就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

(注3)児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

児童福祉：児童相談所(一時保護所を含む。)又は児童福祉施設における相談援助業務経験

児童指導：児童相談所の一時保護所、児童養護施設又は児童自立支援施設における直接処遇業務経験

児童心理：児童相談所(一時保護所を含む。)等の福祉、医療、司法又は教育に関する機関や施設における心理判定、心理療法又はカウンセリングの業務経験

(注4)試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、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

(注5)身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの交付を受けている人又は児童相談所等により知的障害者であると判定された人

イ 日 程

項 目	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	障害者を対象と する採用選考	就職氷河期世代を 対象とする採用試験
告 示	3月19日(金)	3月19日(金)	6月24日(木)	6月24日(木)	6月24日(木)	6月24日(木)
申込受付	3月19日(金) ～ 4月5日(月)	3月19日(金) ～ 4月5日(月)	6月24日(木) ～ 7月15日(木)	6月24日(木) ～ 7月15日(木)	6月24日(木) ～ 7月15日(木) ※郵送申込は 7月14日(水) 消印有効	6月24日(木) ～ 7月15日(木)
1次試験 ・選考	5月2日(日)	5月2日(日)	9月12日(日)	9月11日(土)	9月12日(日)	9月11日(土)
1次合格 発表	6月25日(金)	6月25日(金)	10月22日(金)	10月22日(金)	10月13日(水)	10月22日(金)
2次試験 ・選考	7月6日(火) ～ 7月16日(金)	7月6日(火) ～ 7月16日(金)	11月4日(木)・ 11月5日(金)	10月30日(土)・ 10月31日(日)・ 11月6日(土)・ 11月7日(日)	11月1日(月)・ 11月2日(火)・ 11月8日(月)	11月3日(水)
最終合格 発表	7月27日(火) (技術系) 8月 4日(水) (技術系以外)	7月27日(火)	11月19日(金)	11月19日(金)	11月19日(金)	11月19日(金)

※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			
		3年度	2年度	比較 増△減	3年度	2年度	比較 増△減	3年度	2年度	比較 増△減	
I 類 【一般方式】	事務	11,449	14,339	△ 2,890	9,019	8,121	898	1,881	1,741	140	
	土木造園(土木)	283	432	△ 149	214	201	13	109	66	43	
	土木造園(造園)	67	87	△ 20	47	44	3	18	12	6	
	建築	117	160	△ 43	100	101	△ 1	59	40	19	
	機械	68	123	△ 55	54	57	△ 3	27	16	11	
	電気	110	161	△ 51	72	72	0	24	23	1	
	福祉	468	567	△ 99	399	347	52	211	165	46	
	心理	217	292	△ 75	156	170	△ 14	60	45	15	
	衛生監視(衛生)	134	191	△ 57	117	120	△ 3	52	72	△ 20	
	衛生監視(化学)	64	103	△ 39	47	42	5	7	7	0	
	保健師	449	405	44	376	291	85	212	155	57	
小計	13,426	16,860	△ 3,434	10,601	9,566	1,035	2,660	2,342	318		
I 類 【土木・建築 新方式】	土木造園(土木)	138	138	0	95	57	38	38	26	12	
	建築	70	79	△ 9	47	36	11	26	17	9	
	小計	208	217	△ 9	142	93	49	64	43	21	
III 類	事務	3,638	5,283	△ 1,645	2,904	3,892	△ 988	392	398	△ 6	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事務	343	302	41	255	228	27	80	99	△ 19	
経験者	1 級職	事務	1,799	1,662	137	1,302	1,247	55	172	155	17
		土木造園(土木)	48	43	5	35	32	3	13	17	△ 4
		建築	45	42	3	35	30	5	21	20	1
		機械	29	24	5	19	22	△ 3	7	9	△ 2
		電気	37	28	9	24	22	2	11	9	2
		福祉	63	69	△ 6	51	60	△ 9	27	28	△ 1
		児童福祉	24	19	5	21	16	5	14	11	3
		児童指導	14	12	2	12	9	3	11	7	4
		児童心理	33	20	13	30	17	13	16	10	6
	小計	2,092	1,919	173	1,529	1,455	74	292	266	26	
	2 級職 (主任)	事務	1,093	1,080	13	762	809	△ 47	59	57	2
		土木造園(土木)	35	43	△ 8	19	31	△ 12	6	7	△ 1
		建築	26	38	△ 12	20	25	△ 5	6	10	△ 4
		福祉	53	63	△ 10	42	49	△ 7	15	23	△ 8
		児童福祉	28	31	△ 3	27	28	△ 1	17	16	1
		児童指導	13	11	2	12	10	2	9	5	4
		児童心理	9	13	△ 4	9	13	△ 4	6	5	1
	小計	1,257	1,279	△ 22	891	965	△ 74	118	123	△ 5	
	3 級職 (係長級)	児童福祉	15	13	2	13	11	2	7	6	1
		児童指導	1	2	△ 1	1	2	△ 1	1	2	△ 1
児童心理		9	5	4	9	5	4	8	2	6	
小計		25	20	5	23	18	5	16	10	6	
就職氷河期世代	事務	1,359	2,479	△ 1,120	974	1,514	△ 540	42	40	2	
合 計		22,348	28,359	△ 6,011	17,319	17,731	△ 412	3,664	3,321	343	

(2) 採用選考等

令和3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 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
行政専門職（法務の課長級以上）	0人

イ 一般職の任期付職員

法第三条^{※1}に基づく採用

採用職層	採用承認人数
主任	0人
係長	0人
課長補佐	0人
課長	0人
部長	0人

法第四条^{※1}に基づく採用

採用職層	合格者数
係員（1級職）	0人
課長	0人
部長	0人

※1 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（令和3年度）

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、主任以上の在職期間が6年以上の人（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。）

(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等の特例あり）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

(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、受験翌年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。
※ 翌年度にI類（全部、分割、免除）の受験資格を満たさない者については、原則として、受験資格を満たす年度以降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46歳以上56歳未満で、課長補佐の在職期間が2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 令和3年度管理職選考実施状況(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)			
		3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	
I類	事務	338	334	4	207	201	6	118	110	8	34.9	32.9	2.0	
	技術	I	60	63	△3	18	23	△5	12	15	△3	20.0	23.8	△3.8
		II	29	30	△1	14	18	△4	12	12	0	41.4	40.0	1.4
		III	48	42	6	11	10	1	7	5	2	14.6	11.9	2.7
	小計	137	135	2	43	51	△8	31	32	△1	22.6	23.7	△1.1	
I類計	475	469	6	250	252	△2	149	142	7	31.4	30.3	1.1		
II類	事務	42	52	△10	41	46	△5	33	36	△3	78.6	69.2	9.4	
	技術	22	15	7	13	10	3	11	9	2	50.0	60.0	△10.0	
	II類計	64	67	△3	54	56	△2	44	45	△1	68.8	67.2	1.6	
合計	539	536	3	304	308	△4	193	187	6	35.8	34.9	0.9		

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)			
		3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	
I類(全部)	事務	175	157	18	89	81	8	59	49	10	33.7	31.2	2.5	
	技術	I	27	29	△2	5	8	△3	4	5	△1	14.8	17.2	△2.4
		II	16	13	3	8	8	0	7	5	2	43.8	38.5	5.3
		III	13	18	△5	2	4	△2	1	2	△1	7.7	11.1	△3.4
	小計	56	60	△4	15	20	△5	12	12	0	21.4	20.0	1.4	
合計	231	217	14	104	101	3	71	61	10	30.7	28.1	2.6		

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)			
		3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	
I類(免除)	事務	163	177	△14	118	120	△2	59	61	△2	36.2	34.5	1.7	
	技術	I	33	34	△1	13	15	△2	8	10	△2	24.2	29.4	△5.2
		II	13	17	△4	6	10	△4	5	7	△2	38.5	41.2	△2.7
		III	35	24	11	9	6	3	6	3	3	17.1	12.5	4.6
	小計	81	75	6	28	31	△3	19	20	△1	23.5	26.7	△3.2	
合計	244	252	△8	146	151	△5	78	81	△3	32.0	32.1	△0.1		

ウ 令和3年度管理職選考実施状況（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
事務		486	114	121	251	132	20	30	82	27.2	17.5	24.8	32.7
技術	I	78	21	34	23	24	9	9	6	30.8	42.9	26.5	26.1
	II	37	9	10	18	15	1	4	10	40.5	11.1	40.0	55.6
	III	51	11	23	17	15	6	7	2	29.4	54.5	30.4	11.8
	小計	166	41	67	58	54	16	20	18	32.5	39.0	29.9	31.0
合計		652	155	188	309	186	36	50	100	28.5	23.2	26.6	32.4

- 注1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数
 2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、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

II 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、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和3年は、10月20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。

〔本年のポイント〕

- | | |
|---|--|
| 1 | 月例給
公民較差△94円（△0.02%）が僅少であるため、月例給の改定を行わないことが適当 |
| 2 | 特別給（期末手当・勤勉手当）
年間の支給月数を0.15月引下げ（現行4.60月→4.45月）、期末手当から差し引き |
| ◎ | 職員の平均年間給与は、約5万9千円の減 |

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（令和3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
57,005人	30,921人	378,430円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容（令和3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1,110民間事業所を調査（調査完了665事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
378,336円	378,430円	△94円（△0.02%）

（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
4.47月分	4.60月	△0.13月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を94円（0.02%）上回っている状況である。しかしながら、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断

した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△2,347円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,818人に対し、本年4月1日時点で1,443人、減少数は375人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の54人で約14%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

II 改定の内容

1 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0.15月引下げ
- ・ 支給月数の引下げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当から差し引き

2 実施時期

- ・ 条例の公布の日

III 給与制度における課題

- ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

- ・ 管理監督職の多数を占める高年齢層の職員の退職や30歳台中盤から40歳台中盤の管理監督職の少ない状況において、今後導入される役職定年制に対応し、将来にわたり安定した区政運営を行うためには、管理監督職の更なる拡充への取組を一層進める必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ DXの進展による行政サービスの変革を担うに相応しい人材の確保及び育成方法の研究
- ・ スマートフォンでのウェブ申込の拡大や面接カードのウェブ作成・提出方式の導入等受験生の利便性を向上
- ・ 土木・建築職における採用試験申込者数は、I類採用試験一般方式については大幅に減少している一方で、新方式については安定しており、新方式による採用数の増等、その一層の活用を検討

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、PRを図っていく必要
- ・ オンライン説明会や動画配信等、オンラインによるPR活動を更に充実

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、国や他の地方公共団体の先進的

な事例の積極的な導入を図り、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆまぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進める必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 若年層職員の昇任意欲の醸成のため、昇任への不安解消等、昇任意欲を阻害する具体的な要因を的確に把握し取り除いていく取組の推進が必要
- ・ 任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やeラーニング等の更なる支援について進めていく必要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 管理職選考種別Ⅰ類において、女性職員の管理職選考の申込率は、男性職員に比してかなり低いものとなっており、女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けた一層の取組が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅱ類を中心とした管理職選考制度の改正の検討に当たっては、現行制度の趣旨を踏まえ、公平性及び透明性が担保され、職員にとって、能力と努力が正当に評価されているという安心感の得られる制度とすることが必要

(4) 会計年度任用職員への対応

- ・ 任命権者においては、適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意

(5) 保育教諭等への対応

- ・ 引き続き保育教諭等という新たな職の在り方を統一的に整理するための検討が必要

2 勤務環境の整備等

(1) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークは、働き方改革を推進していく上で有効な手法の一つ。その導入に当たっては課題もあるが、解決策を講じながら、区の業務の特性を考慮しつつテレワークの導入及び定着に向けた取組を進めていく。
- ・ 時差勤務制度については、働き方の選択肢の一つとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を一層活用

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 国による諸制度の改正も視野に入れながら、制度の検討及び規定の整備を行い、仕事と家庭の両立支援を今まで以上に推し進める必要

(男性職員の育児休業の取得促進)

- ・ 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しており、「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成しているが、各区別にみると大きな差がある。また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短期間
- ・ 男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、諸制度の改善に取り組むとともに、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や研修の場での意識啓発等の取組を継続することで、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していく必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

(不妊治療のための休暇の創設)

- ・ 任命権者においては、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討する必要

(会計年度任用職員の両立支援制度)

- ・ 任命権者においては、会計年度任用職員も育児や介護と仕事を両立した働き方が実現されるよう、国の見直しを考慮しながら検討する必要

(3) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応については、無定量に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、業務の簡素化、他部署からの応援、職員の増員等、様々な対策を講じて超過勤務縮減に努めることが必要
- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題となっている。各区において、教職員の働き方の意識改革を推進するとともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策を講じることが必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 多くの職員が新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響が懸念される。また、在宅勤務における課題も指摘されている。
- ・ 心の健康問題により休職した者が職場復帰した後に、再発して再び休職した職員数の割合は、毎年増加しており、より一層の対策強化が必要
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

(5) ハラスメントの防止対策

- ・ 各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響
- ・ 働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進むとともにDXの進展による業務変革の新たなうねりが押しよせてきている中で、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を一層推進し、前例にとらわれない業務変革に取り組み、職員一人ひとりが職務に邁進し、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識や使命感のかん養を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

定年引上げに関する意見

1 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 少子高齢化に伴い若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題へ対応し、質の高い行政サービスの提供を継続していくためには、高齢層職員の能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠

2 法改正による定年の引上げ

- ・ 改正国家公務員法及び改正地方公務員法により、公務員の定年が原則として65歳に引き上げられる。任命権者においては、定年引上げとそれに伴う新たな制度等の円滑な導入を図る必要

(1) 60歳を超える職員の任用

- ・ 役職定年制については、特別区の任用実態を十分考慮し、その制度趣旨を的確に踏まえて円滑な導入を図り、事務事業の実施や区民へのサービス提供に影響を及ぼすことのないよう留意する必要

(2) 60歳を超える職員の給与

- ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料は、60歳前の7割水準に設定することが適当

(3) 高齢者部分休業

- ・ 任命権者においては、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から高齢者部分休業の導入について検討する必要

3 今後の高齢層職員の在り方

- ・ 在職期間の長期化に伴う60歳前職員のキャリア形成やモチベーションの維持・向上を強化する取組の検討を進めていくとともに、新たな定年制度の運用状況、国における今後の検討の状況、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、引き続き研究

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和3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	3年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

Ⅳ 不利益処分に関する審査請求の状況

令和3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	3年度 提起件数 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 令和4年度(2022)

登録印刷物番号

04-0058

令和4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)

☆杉並区のホームページでご覧になれます。 <https://www.city.suginami.tokyo.jp>

本紙は再生紙を使用しています。