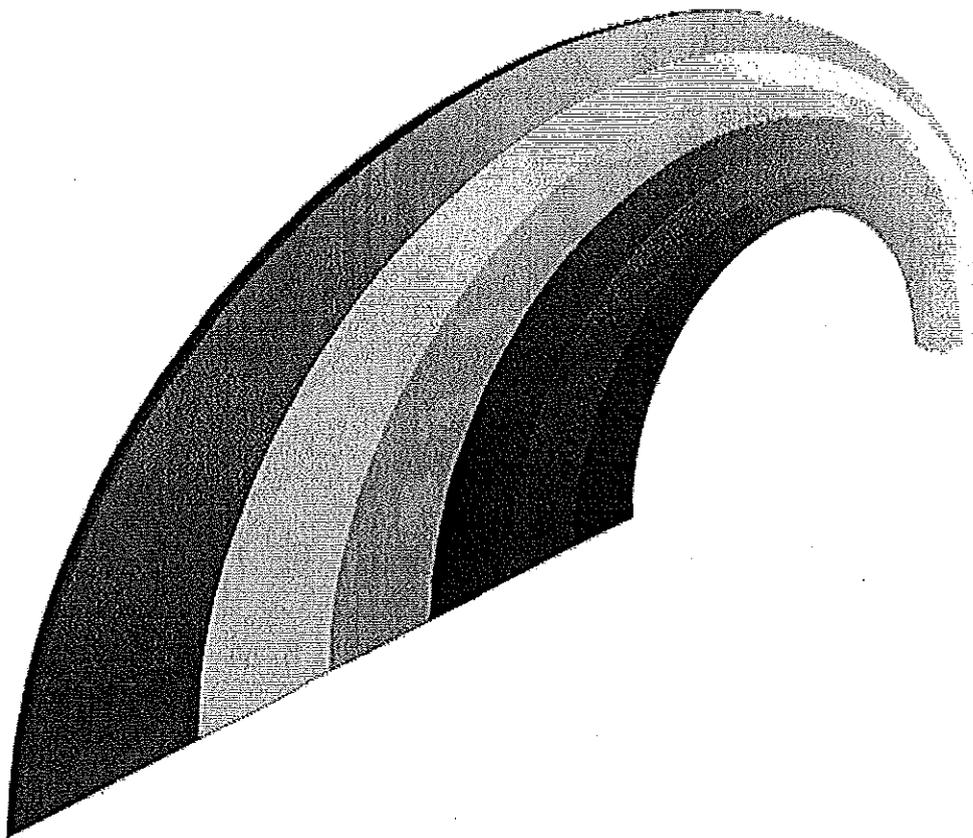


# 杉並区職員白書 2009



平成21年12月

杉 並 区



## 職員白書2009の発行にあたって

現在、杉並区では、約3800名の常勤職員が区民の暮らしと生活に関わる様々な分野で仕事をしています。しかし、その現状は職員も含めてあまり知られていないのが実情です。そこで、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。

一方、国において、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ました。区においても、自治基本条例の趣旨、そして改正された地方公務員法の規定に基づいて、平成17年3月に、「杉並区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」を制定し、人事行政のより一層の公正な運営と透明性の向上を図ることとしました。

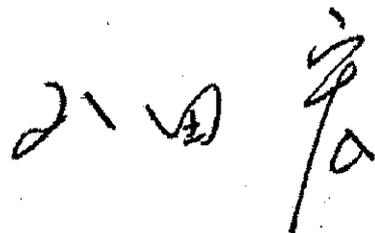
『職員白書』は、平成17年から、これまでの白書の内容に新たな項目を追加し、また、地方公務員法に規定する人事委員会からの業務の状況の報告をあわせて冊子形式にまとめることで、条例に基づく人事行政の運営等の状況の公表を行うものとして発行しています。

職員白書の発行も今回の『職員白書2009』で8回目となりました。

どうぞ皆様のご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

平成21年12月

杉並区長





## ～ 目 次 ～

I	職員の勤務条件をめぐる最近の動き	1
II	表とグラフで見る職員の現状	
	第1 職員	
	1 区職員の配置の現状	6
	2 職員数の推移	7
	3 年齢別職員数	8
	4 職種別職員数	10
	5 職層別職員数の推移	11
	第2 採用、昇任、処分、退職	
	1 採用	12
	2 昇任	13
	3 処分	18
	4 退職	19
	第3 勤務条件	
	1 勤務時間	21
	2 年次有給休暇	21
	3 特別休暇等	21
	4 育児休業	22
	第4 職員の給与と人件費	
	1 区職員の給与決定のしくみ	23
	2 区職員の給与	23
	3 職層別給与、職種別給与	24
	4 ラスパイレス指数	25
	5 人件費の抑制	26

第5	健康管理	
1	所属別定期健康診断受診状況 .....	27
2	長期病気休暇取得者数、退職者数 .....	28
3	職員健康相談室利用状況 .....	29
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度 .....	30
2	共済制度 .....	31
3	公務災害補償制度 .....	31
4	その他の厚生制度 .....	32
第7	職員の人材育成と勤務評定	
1	研修受講回数及び受講者数 .....	33
2	すぎなみ公務心得三則 .....	34
3	勤務評定と自己申告 .....	35
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告 .....	37

# I 職員の勤務条件をめぐる最近の動き

## 1 人事制度の改善

### (1) 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。

### (2) 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。

### (3) 管理職員の勤勉手当一律抛出の実施（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抛出を実施しました。

### (4) 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。

### (5) 統括部長職の設置（20年度）

各部が自律性を発揮し、主体的な事業展開を行っている中、その執行責任者としての職責を明確にするため、統括部長職を設置しました。

### (6) 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。

(7) 新しい評価制度の実施（19年度）

職員のより効果的な人材育成、能力開発を実現するとともに、職員の業績・能力等に応じた職員の処遇を適正に行うため、新しい評価制度を実施しました。この評定結果に基づいて、翌年度の昇給号数や勤勉手当の支給額を決定することとし、また、透明性を確保するため、評定結果の本人開示・苦情処理の制度を導入しました。

(8) 昇給制度の改善（18年度）

勤務実績をきめ細かく反映させるため、従来の号給を4分割にするとともに、普通昇給と特別昇給を統合し、勤務成績に応じた5段階の昇給区分とし、昇給時期についても18年度から4月1日に統一しました。また、最高号給を超えて昇給する枠外昇給も廃止しました。

(9) 一般職の任期付職員制度の実施（18年度）

公務の能率的運営を確保するため、専門的な知識経験を有する者を、その知識経験が必要とされる業務期間に限って採用する任期付職員制度を実施しています。

(10) 特殊勤務手当の一部廃止（18年度）

不規則勤務手当のうち、土・日・年末年始の勤務に係る手当の廃止を、18年4月から実施しました。

(11) 行政系1級職と2級職の統合（18年度）

行政系職員の職務の級のうち、1級と2級について、職責の違いが明確でなく、区分する意義が薄れていることから、統合し1級職とし、18年4月から全体として1級から9級までの体系に改めました。

(12) 子育て支援に係る休暇の充実（17年度）

妊娠初期休暇の母体保護休暇への変更、出産支援休暇の日数増など、職員の子育て支援に係る休暇を、17年11月から充実させました。

(13) 技能系人事制度の改善（17年度）

技能系職員の能力と業績に応じた処遇の徹底を図るため、技能系職員については4層制の職級構成とし、これに合わせた4級構成の給料表を適用するなどの技能系人事制度の改善を行い、17年4月から実施しました。同時に、業務員制度は現員がなくなりしだい廃止することとしました。

#### (14) 技能主任職昇任選考の実施（16年度）

技能系職場における職員の指導育成を行い、現場作業におけるリーダーとなる技能主任を配置するため、16年度から技能主任職昇任選考を実施し、17年4月から技能系職場に技能主任を配置しています。業務系についても、17年7月から同様の取扱いとなりました。

#### (15) 職員の再任用の実施（16年度）

再雇用職員では配置が困難な職種やポストに配置するため、16年度から、定年退職した職員の再任用を実施しています。

#### (16) 経験者採用試験の実施（16年度）

民間企業での有用な職務経験を有する人材を活用するため、経験者採用試験を16年度から特別区人事委員会にて実施し、杉並区でも職員を採用しています。

### 2 私のチャレンジプランの導入

課、係を単位として、職員一人ひとりが自分の仕事への取組みや職務遂行に必要な能力開発の目標について考え、チャレンジする「職員チャレンジ目標制度」を15年度に試行し、16年度から本格実施しています。平成19年度からは、組織目標との連携を更に増し、人材育成の視点を重視した「私のチャレンジプラン」として、新たな制度をスタートさせました。

### 3 職員の人材育成

#### (1) 第2期杉並区人材育成計画の策定（21年度）

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

#### (2) すぎなみ公務心得三則の制定（20年度）

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

この内容は、今後の人材育成の原点です。

#### (3) 特別区共同研修からの自立（19年度）

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

#### 4 職員の健康管理・メンタルヘルス

##### (1) 心の健康づくり計画（18年度）

職員のこころの健康が保たれるよう、予防から発症・治癒後の職場復帰までを体系的に整理した「職員の心の健康づくり」を冊子にまとめました。これにより、職員の心のケアを実施します。

##### (2) 各職場との連携

心の健康問題を抱えている職員と職場の上司、主治医との連携を図り、職場復帰への支援を実施するとともに、復帰後には心理カウンセラーのフォロー面接を実施しています。

##### (3) ストレス診断の実施

メンタルヘルスの不調を深刻化・長期化させないためには、早期発見が重要です。職員自身がストレスに気づくために、全職員を対象としたストレス診断を実施しました。

#### 5 その他

##### (1) 庶務事務システムの構築

「杉並区情報化アクションプラン」に基づき、各課における庶務事務を軽減し、職員が本来業務に専念できる環境を整備するため、ICカードを使用した庶務事務システムを構築し、19年度から稼動しています。

##### (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。今後、計画の推進組織を設置し、勤務環境の整備に努めます。

## Ⅱ 表とグラフで見る職員の現状

# 第1章 職員

## 1 区職員の配置の現状

平成21年4月1日現在の職員数は、3,785人です。(特別職、臨時職員を除く。) 部別の配置状況は、保健福祉部が1,842人と最も多く、あとは教育委員会(学校も含む)、区民生活部、環境清掃部、都市整備部、政策経営部の順になっています

各部局配置職員一覧

平成21年4月1日現在

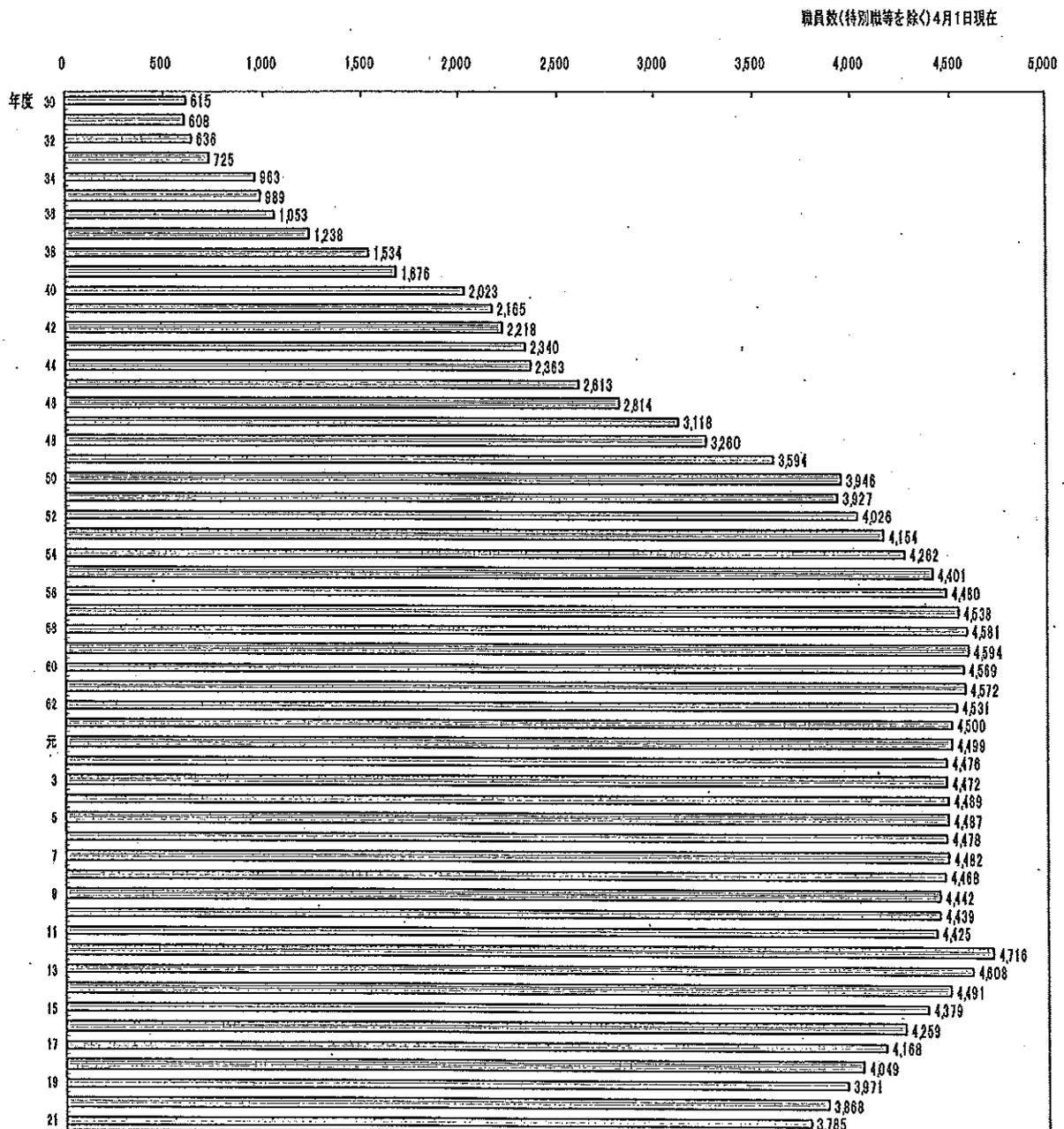
部等	課等	職員数			部等	課等	職員数			部等	課等	職員数		
		男	女	計			男	女	計			男	女	計
政策経営部	企画課	20	3	23	保健福祉部	地域保健課	9	3	12	教育委員会(事務局)	庶務課	27	11	38
	財政課	9	1	10		健康推進課	6	10	16		教育人事企画課	5	3	8
	情報システム課	36	3	39		生活衛生課	20	18	38		教育改革推進課	12	5	17
	職員課	22	11	33		保健予防課	6	16	22		学務課	10	14	24
	人材育成課	2	4	6		教育保健センター	2	21	23		社会教育スポーツ課(本庁)	9	10	19
区長室	経理課	21	6	27	高井戸保健センター	4	15	19	社会教育センター	6	4	10		
	営繕課	35	7	42	高円寺保健センター	3	18	21	社会教育スポーツ課小計	15	14	29		
	計	145	35	180	上井草保健センター	2	9	11	科学館	6	2	8		
	総務課	10	5	15	和泉保健センター	0	10	10	郷土博物館	4	2	6		
	広報課	8	7	15	衛生試験所	4	8	12	済美教育センター	7	10	17		
都市整備部	区政相談課	5	4	9	計	56	128	184	中央図書館	20	13	33		
	計	23	16	39	都市計画課	23	3	26	地域図書館(10)	28	23	51		
	危機管理対策課	9	0	9	住宅課	6	7	13	計	48	36	84		
	防災課	13	2	15	まちづくり推進課	22	8	30	小学校(43)	128	127	255		
	計	22	2	24	建築課	27	9	36	中学校(23)	30	26	56		
区民生活部	管理課	12	10	22	土木管理課	48	10	58	幼稚園(6 教頭含)	1	28	29		
	区民課(本庁)	35	53	88	建設課	17	2	19	養護学校(1)	3	3	6		
	区民係	43	57	100	交通対策課	18	5	23	健康学園(1)	8	8	16		
	区民課 小計	78	110	188	みどり公園課(本庁)	21	10	31	計	170	192	362		
	地域課(本庁)	8	9	17	南公園緑地事務所	14	1	15	教育委員会 計	304	289	593		
保健福祉部	地域活動係	14	9	23	北公園緑地事務所	16	0	16	人事・厚生事務組合	3	2	5		
	地域課 小計	22	18	40	みどり公園課 小計	51	11	62	清掃一組	18	3	21		
	課税課	39	36	75	杉並土木事務所	34	1	35	後期高齢者医療広域連合	2	0	2		
	納税課	22	18	40	計	246	56	302	勤労者福祉協会	3	1	4		
	文化・交流・男女共同参画課	8	6	14	環境課	14	3	17	障害者雇用支援事業団	0	2	2		
保健福祉部	産業経済課	10	6	16	環境都市推進課	5	6	11	社会福祉協議会	0	1	1		
	計	191	204	395	清掃管理課	13	8	21	スポーツ振興財団	5	2	7		
	管理課	17	6	23	清掃事務所	132	2	134	計	31	11	42		
	国保年金課	50	55	105	方南支所	98	1	99	特別職等	5	0	5		
	障害者施策課	14	16	30	杉並清掃事業所	34	10	44	総職員数	1691	2099	3790		
保健福祉部	子ども発達センター	16	27	43	方南支所 小計	129	1	130						
	障害者施策課 小計	20	43	63	計	293	20	313						
	障害者生活支援課(本庁)	7	11	18	会計管理室	11	8	19						
	障害者生活支援課(本庁) 小計	14	22	36	区長部局 計	1325	1789	2114						
	子育て生活園	20	22	42	選挙管理委員会事務局	11	2	13						
保健福祉部	子育て生活園 小計	9	11	20	監査委員事務局	4	3	7						
	ほのぼの生活園	7	14	21	区議会事務局	11	5	16						
	障害者生活支援課 小計	43	58	101										
	高齢者施策課	13	10	23										
	高齢者施設(32)	0	7	7										
保健福祉部	高齢者施策課 小計	13	17	30										
	介護予防課	6	37	43										
	介護保険課	16	36	52										
	子育て支援課	6	29	35										
	保育課(本庁)	12	17	29										
保健福祉部	保育園(40)	15	48	63										
	保育園 小計	27	803	830										
	児童青少年課	16	16	32										
	児童館(41)	60	162	222										
	児童青少年課 小計	75	178	253										
保健福祉部	杉並福祉事務所	27	22	49										
	高円寺事務所	23	23	46										
	高井戸事務所	15	13	28										
	杉並福祉事務所 小計	65	58	123										
	計	338	1320	1658										

## 2 職員数の推移

職員数は、昭和40年4月の福祉事務所等の都からの大幅な事務移管、部制の施行、昭和50年4月の都の配属職員制度廃止、保健所事務の移管等、人口増による行政需要の拡大により増加してきました。

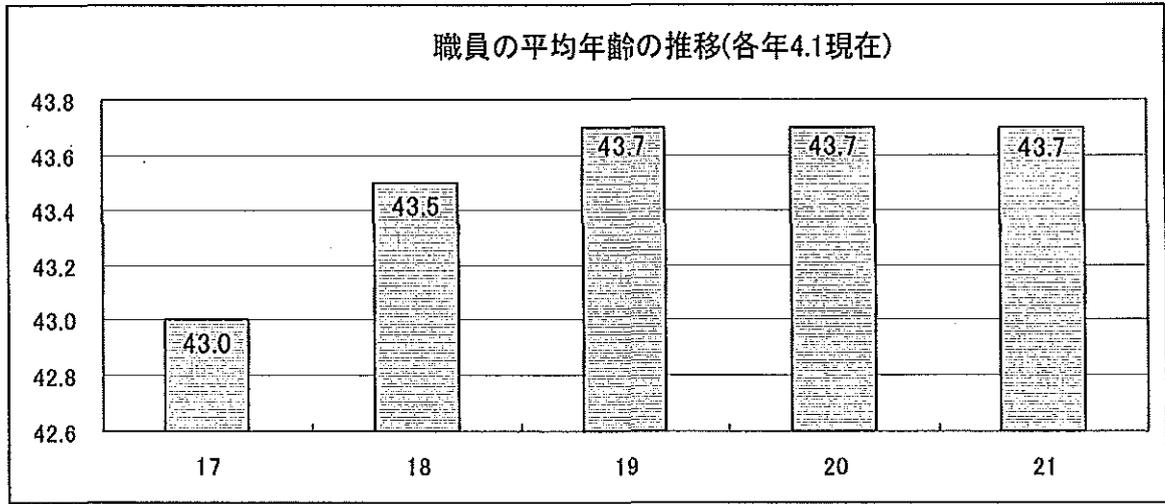
昭和60年に行財政改革に取り組んで以降、職員数は昭和59年をピークに減少傾向にあります。平成12年度は、清掃事業移管に伴い都の清掃職員347名が派遣されたため、291名の増となっています。「スマートすぎなみ計画」(10年間で1,000名の人員削減を目標)策定後、9年間で931名削減し、平成21年4月1日では3,785人になりました。

### 杉並区職員数の推移

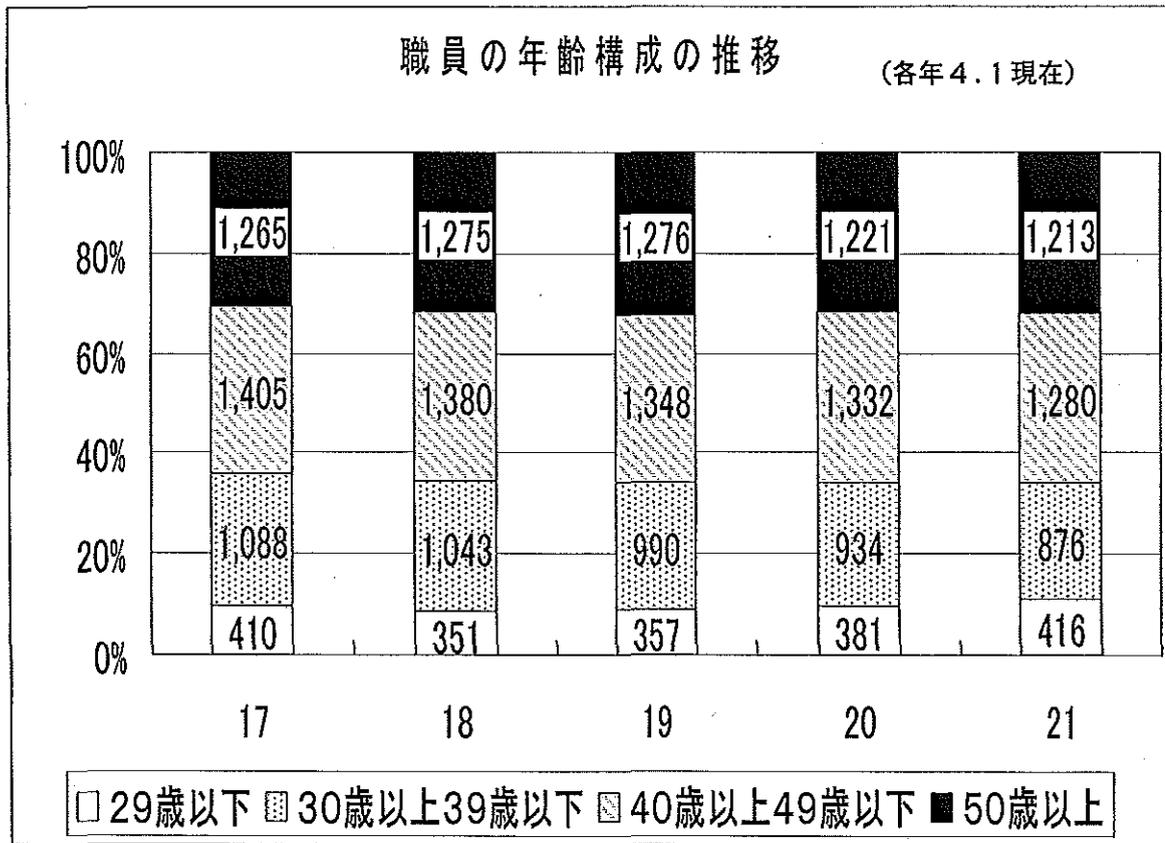


### 3 年齢別職員数

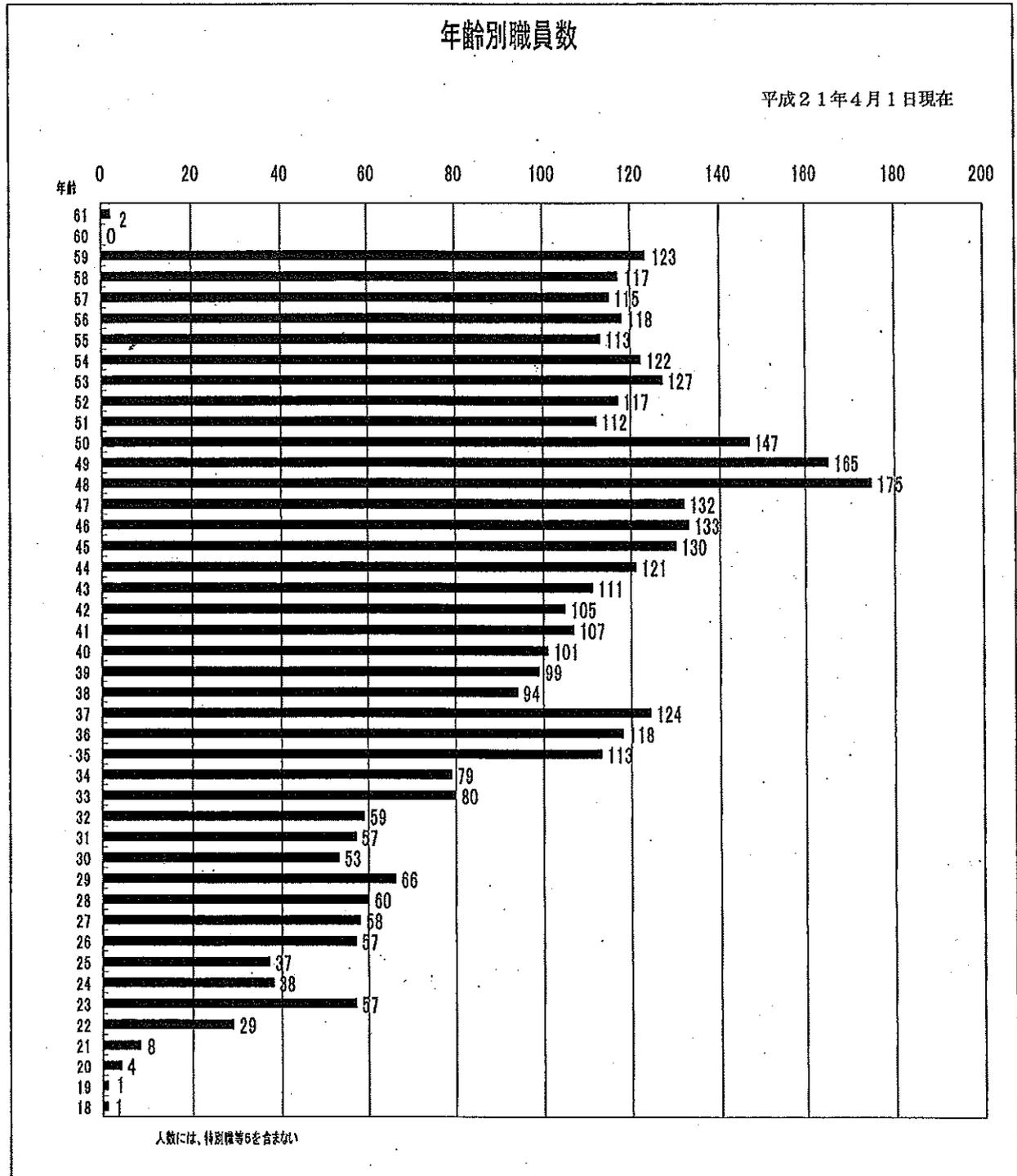
職員の平均年齢は年々高くなっており、この5年で0.7歳高くなっています。これは、行財政改革による新規採用の抑制、退職不補充などによるものです。



※特別職等を除く。



- 年齢別に見ると40歳以上の職員はそれぞれ100名を超えており、特に中堅の48歳・49・50歳の層は、140名を超えています。
- 一方、10代の職員は2名、25歳以下の若手職員は175名(4.62%)となっています。

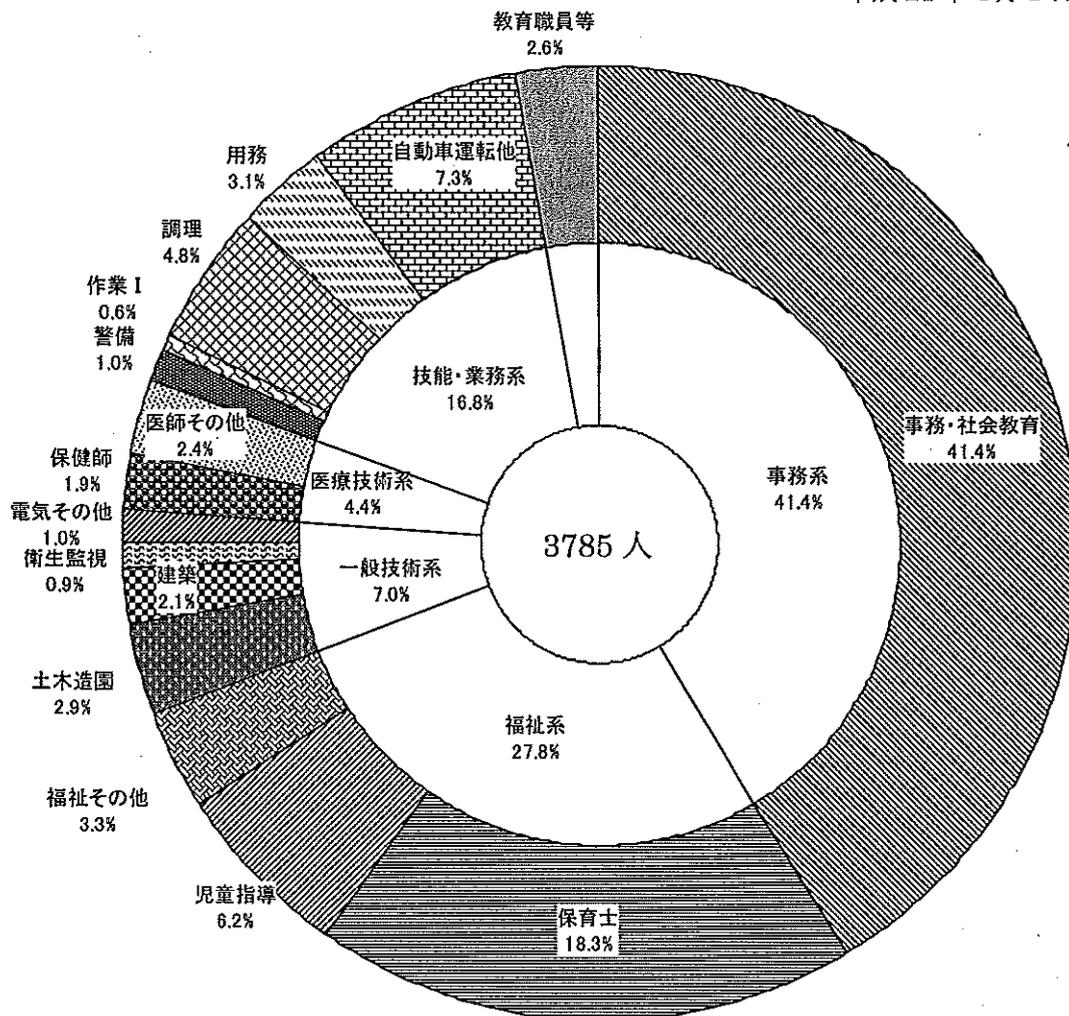


#### 4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,785 人のうち、事務系が 1,568 人(41.4%)、福祉系が 1,051 人(27.8%)、技能・業務系が 637 人(16.8%)、一般技術系が 264 人(7.0%)、医療技術系が 165 人(4.4%)、教育職員等 100 人(2.6%) となっています。

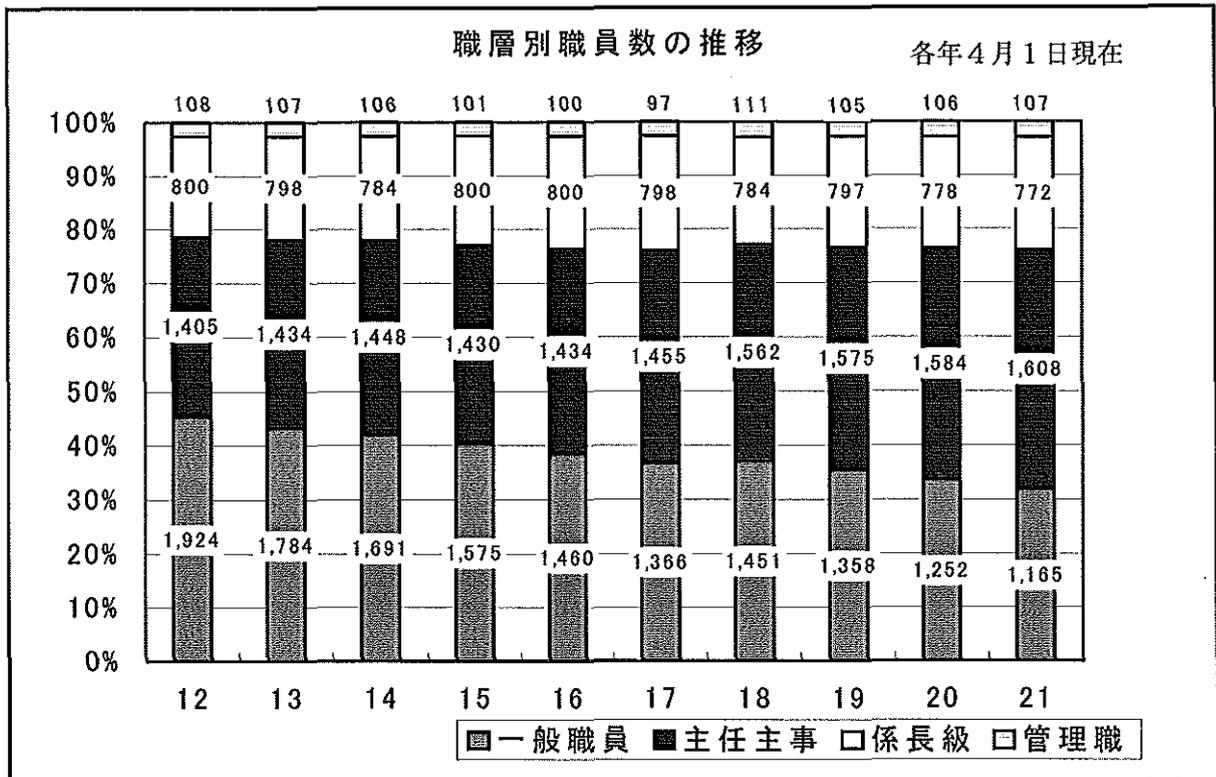
職種別職員数

平成 21 年 4 月 1 日現在



## 5 職層別職員数の推移

区の職員を職層別で見ると、主任主事以上の職員が約68%となっています。  
平成21年4月1日での職層別の割合は、管理職107人(2.9%)、係長級772人(21.1%)、主任主事1,608人(44.0%)、一般職員1,165人(31.9%)となっています。



※特別職、派遣職員、休職者等を除く。

### 【ひとくちメモ ー男女別では…ー】

平成21年4月1日現在で見ると、性別では、男性職員44.5%、女性職員55.5%となっています。

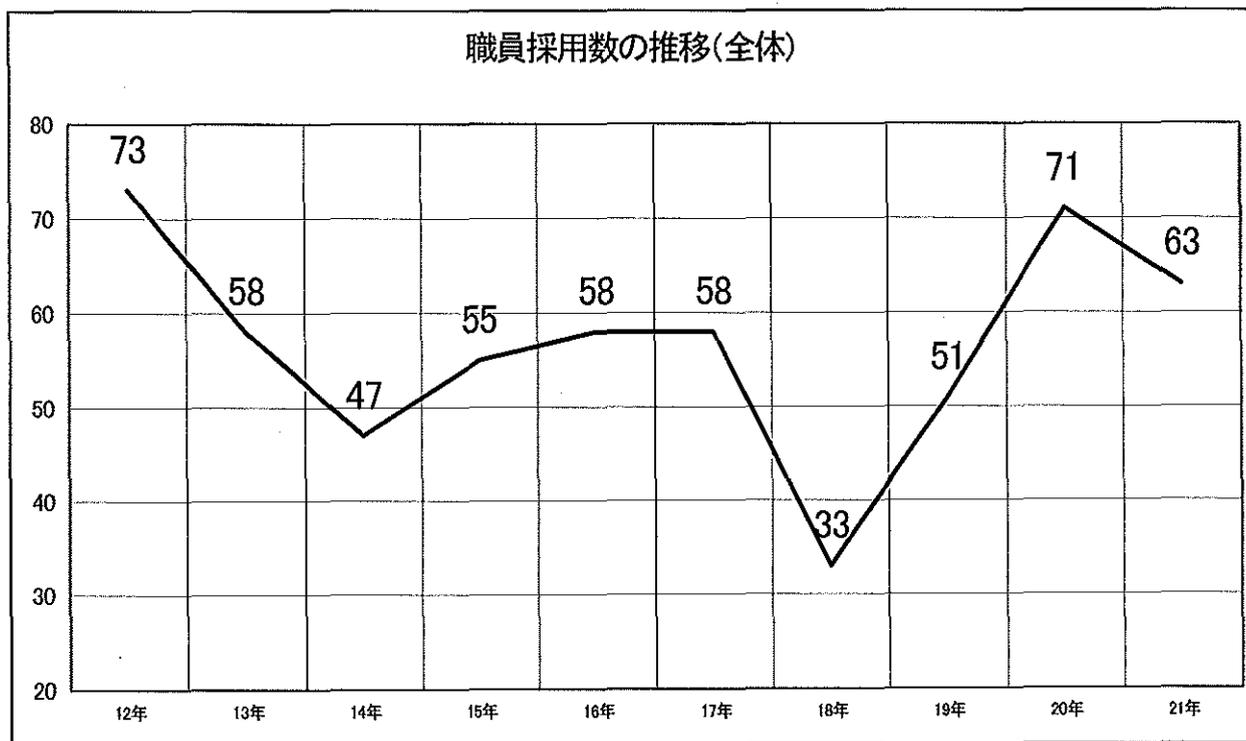
職種別で見ると、事務系では、男性職員が54.5%となり過半数を超えています。保育士を含んだ福祉系では女性職員が88.8%、医療技術系では89.1%と多くなっています。

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

## 第2章 採用、昇任、処分、退職

### 1 採用

昨今の厳しい社会経済情勢や行政改革に伴う定数削減を反映し、職員の採用数は、退職者数の4割以下となっています。



新規採用職員の内訳 平成21年11月1日現在

	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年
事務系	15	1	11	17	24	21	20	20	23	28
福祉系	31	34	30	25	15	22	4	19	39	20
一般技術系	6	2	2	6	15	9	1	7	6	15
医療技術系	6	9	3	3	4	6	8	5	3	0
技能・業務系	15	12	1	0	0	0	0	0	0	0
合計	73	58	47	55	58	58	33	51	71	63

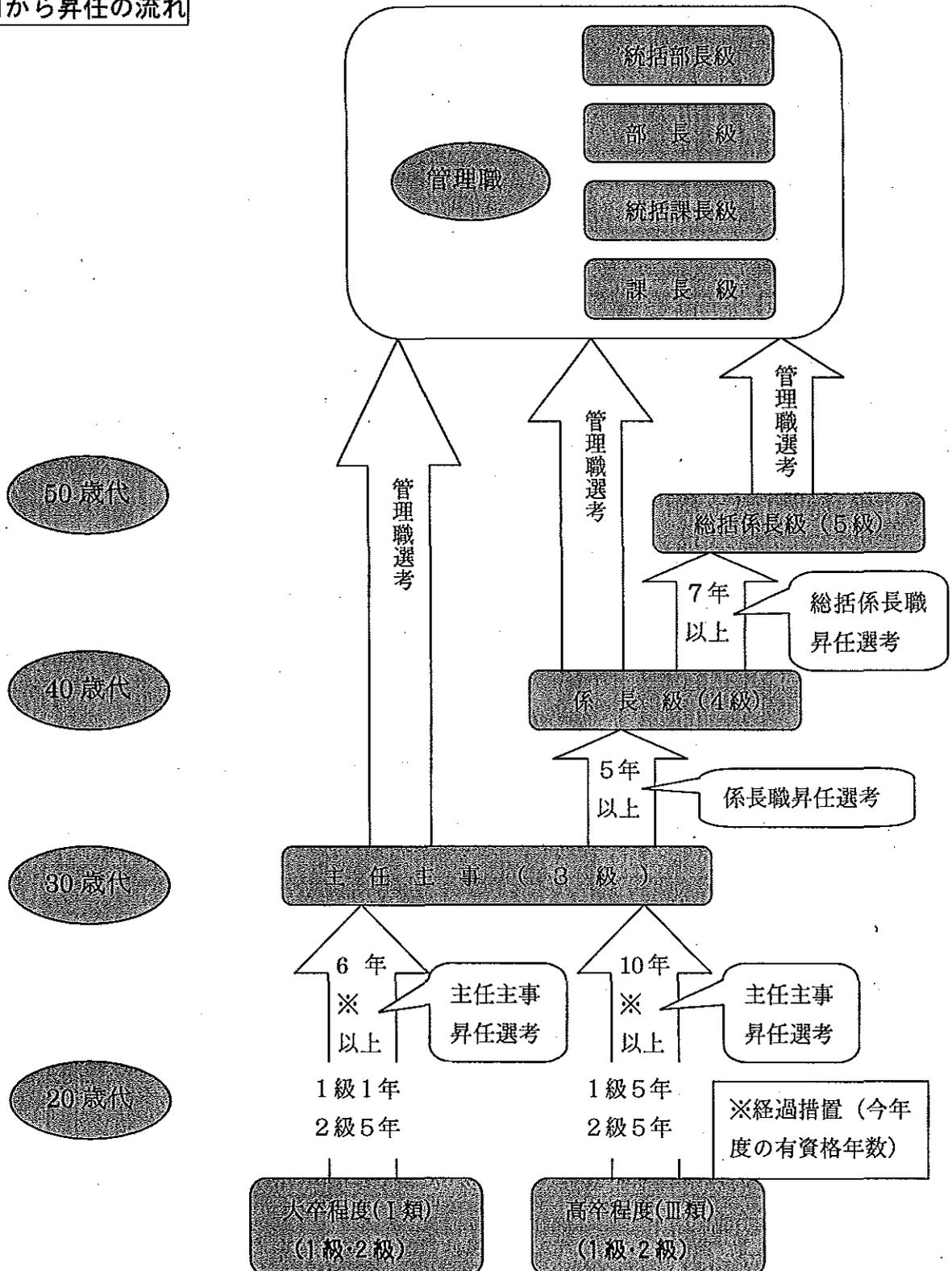
※各年度の新規採用職員（任期付採用職員、年度途中採用職員を含み、他区などからの転入・幼稚園、小学校教諭は含まない）

## 2 昇任

一般行政職の職員は、職務の内容に応じ1級職から9級職までに区分された職に任用されています。上位の職に任用されることを昇任といいます。

特に主任主事、係長職、管理職の選考には、筆記試験等の選考があります。

### 採用から昇任の流れ



(1) 主任主事昇任

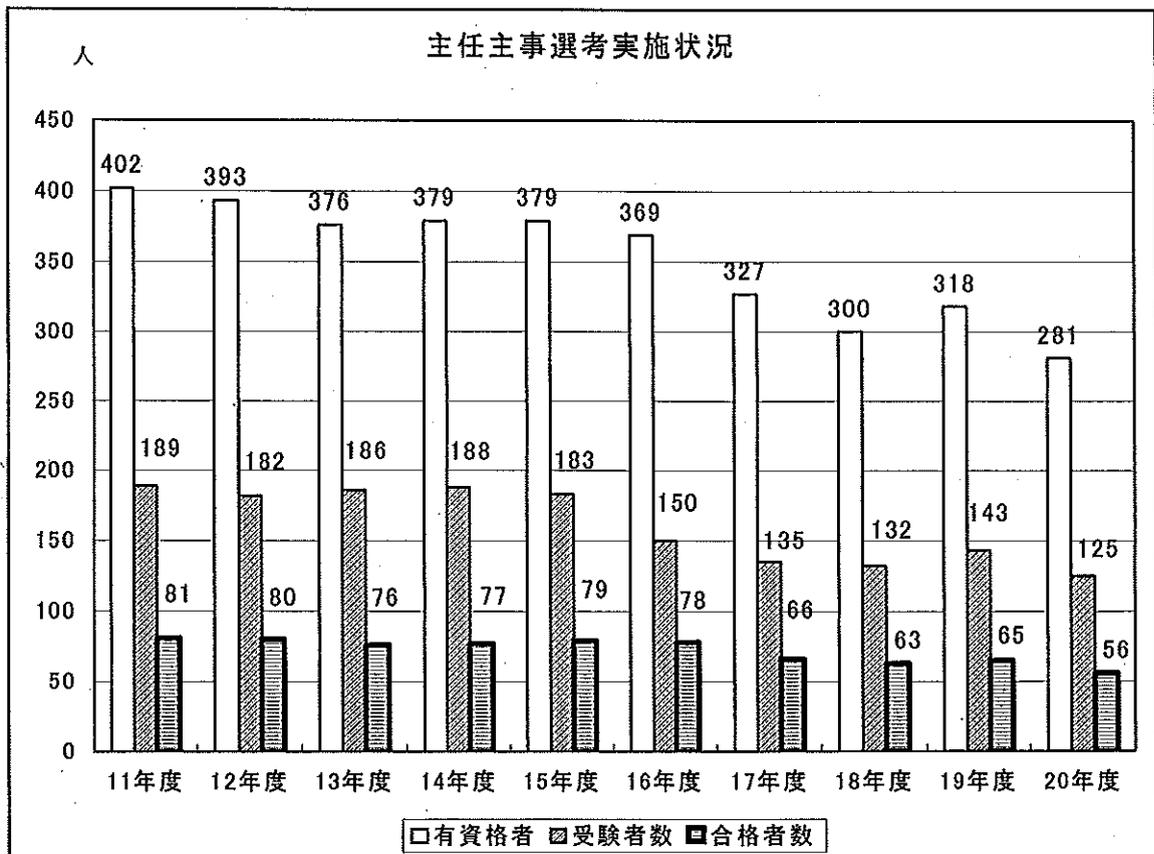
○ 選考対象者（有資格者） ※経過措置期間中のため、21年度対象者を記載。

[短期] 2級職5年以上、年齢50歳未満

[長期A] 2級職12年以上、年齢38歳以上56歳未満

[長期B] 2級職5年以上、年齢55歳以上

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



○ 平成20年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、33.3歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
平均年齢	34.7	33.4	33.4	33.1	32.8	32.7	33.7	33.2	33.6	33.3

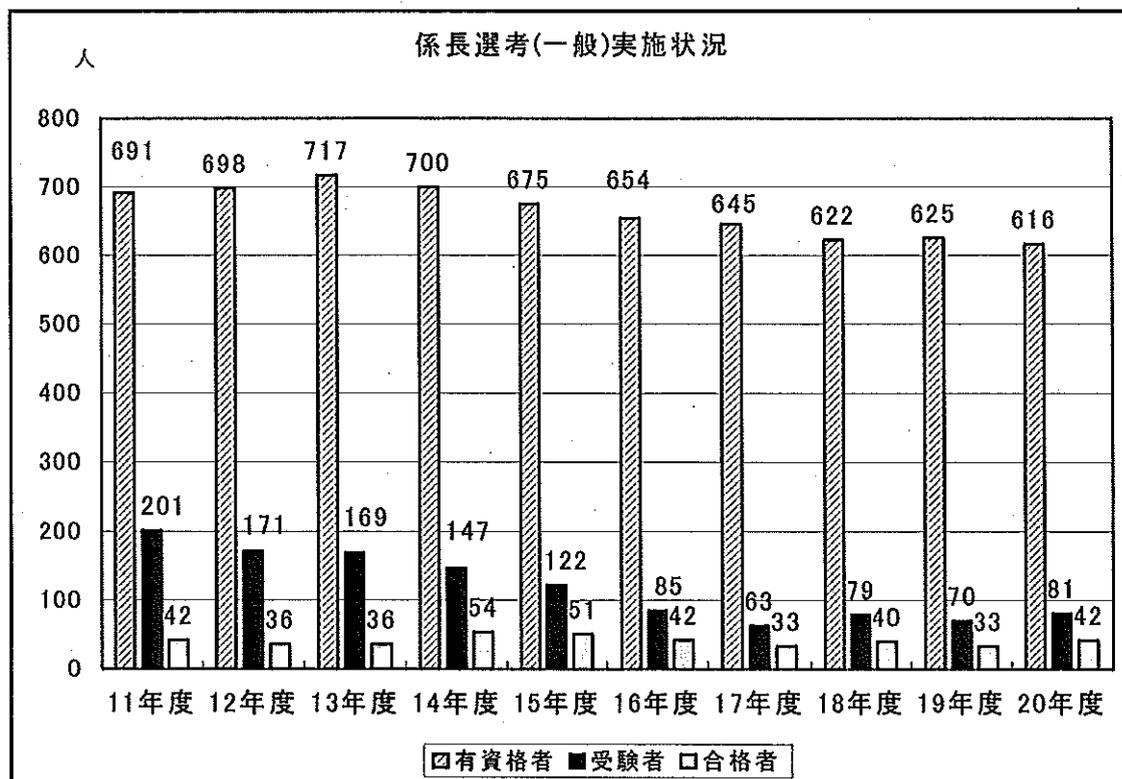
## (2) 係長職昇任

### ○ 選考対象者（有資格者）

〔一般〕 主任主事5年以上、年齢50歳未満

〔長期〕 2級職15年以上うち主任主事7年以上、年齢50歳以上58歳未満

- 係長職昇任選考（一般）の実施状況を見ると、有資格者、受験者数共に減少傾向にあります。



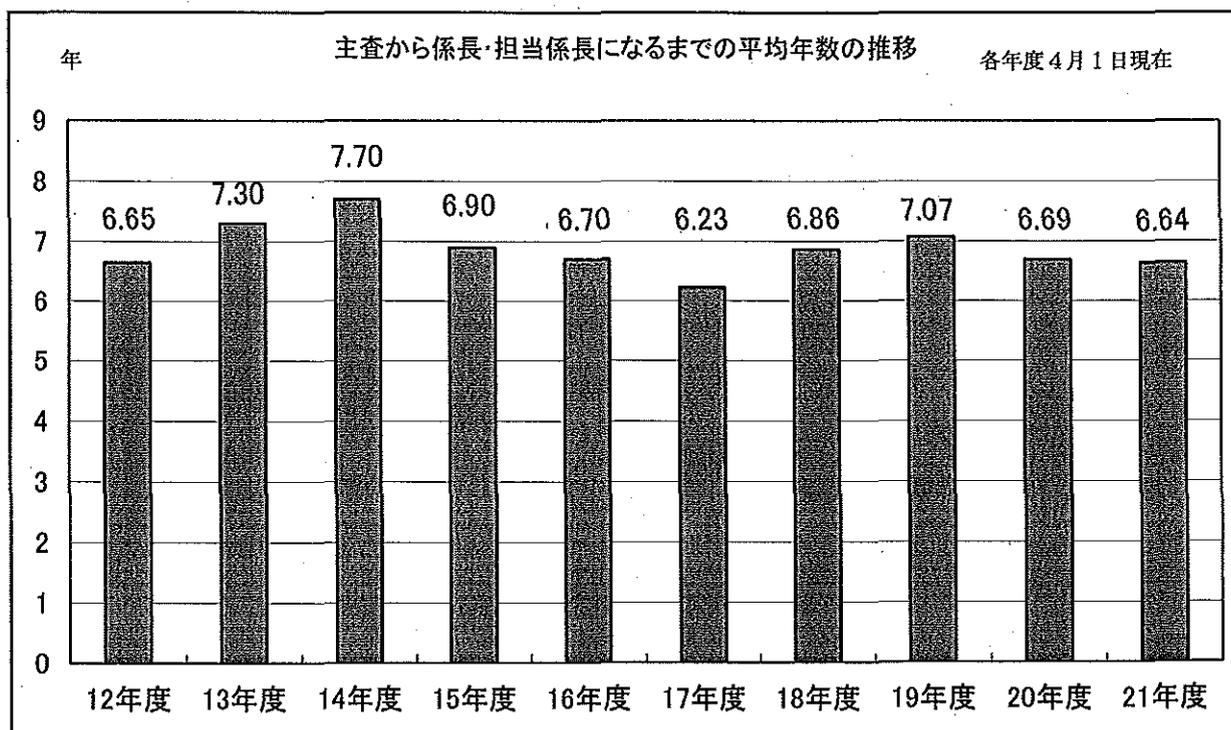
- 係長職昇任選考（一般）の合格者の平均年齢は、おおむね横ばい傾向にあります。平成20年度の平均年齢は 41.5歳となっています。

係長職昇任選考（一般）合格者の平均年齢

	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
平均年齢	40.8	40.5	40.3	41.0	41.2	40.5	40.9	42.1	42.9	41.5

## 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年々長期化し、平成14年度には平均7.7年にまでなっています。また、係長・担当係長への任用平均年齢もおおむね47～48歳で推移しています。このことは、若手係長として行政の最前線で力を発揮する時期が遅くなり、係長職昇任選考合格者のモラルを下げる原因にもなっています。そこで、意欲や能力の高い主査を早期に昇任させることができるよう、配慮しています。
- 同時に総括係長職昇任者の平均年齢も上昇傾向にあります。



	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
係長・担当係長任用平均年齢	48.5	47.8	48.2	47.9	47.9	45.0	46.8	47.5	46.3	48.0

### 総括係長職昇任選考合格者数と昇任平均年齢

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
総括係長昇任者数	17	20	22	26	26	24	27	27	34	28
平均年齢	51.1	48.2	50.6	50.7	51.3	51.3	49.1	49.2	51.2	51.4

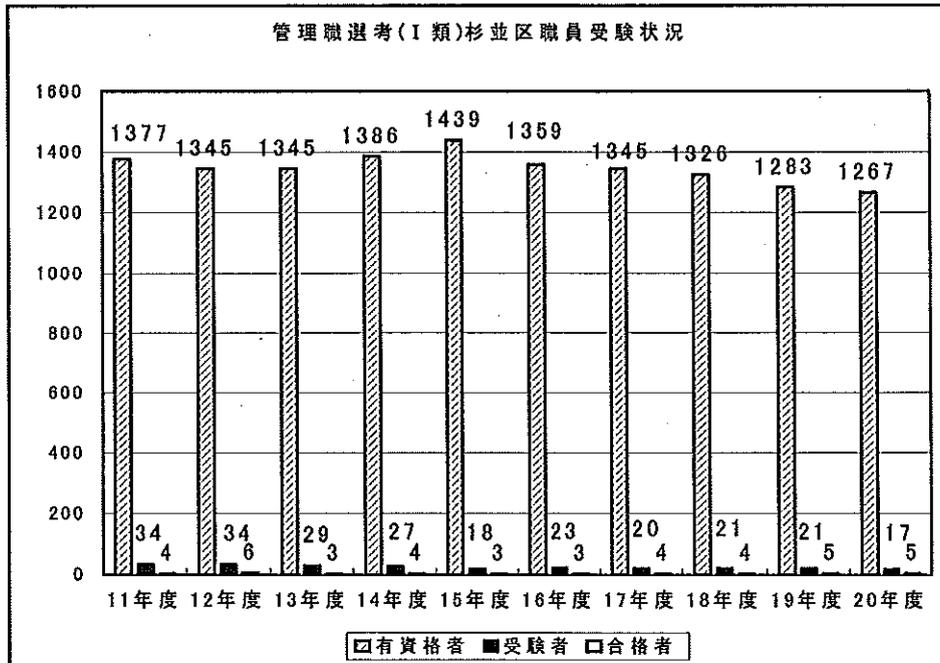
#### (4) 管理職選考

○ 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。

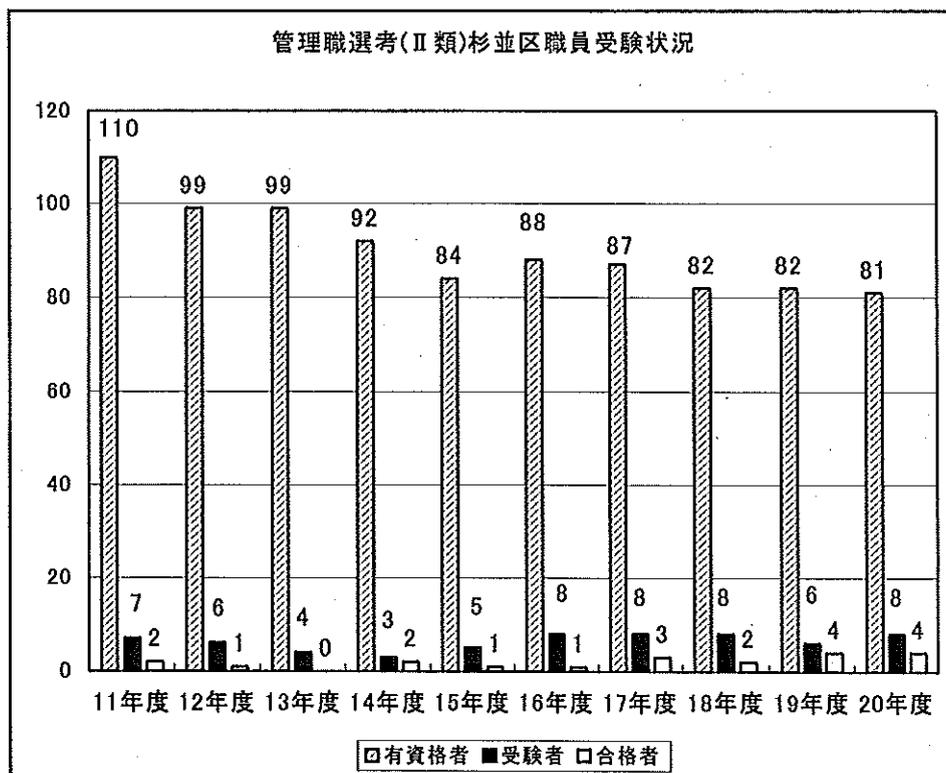
○ 選考対象者

〔I類〕主任主事6年以上、年齢55歳未満

〔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
11	4	1
12	6	1
13	3	0
14	4	0
15	3	0
16	3	1
17	4	0
18	4	1
19	5	1
20	5	1



年度	合格者	内女性
11	2	0
12	1	0
13	0	0
14	2	0
15	1	1
16	1	0
17	3	0
18	2	0
19	4	0
20	4	0

### 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

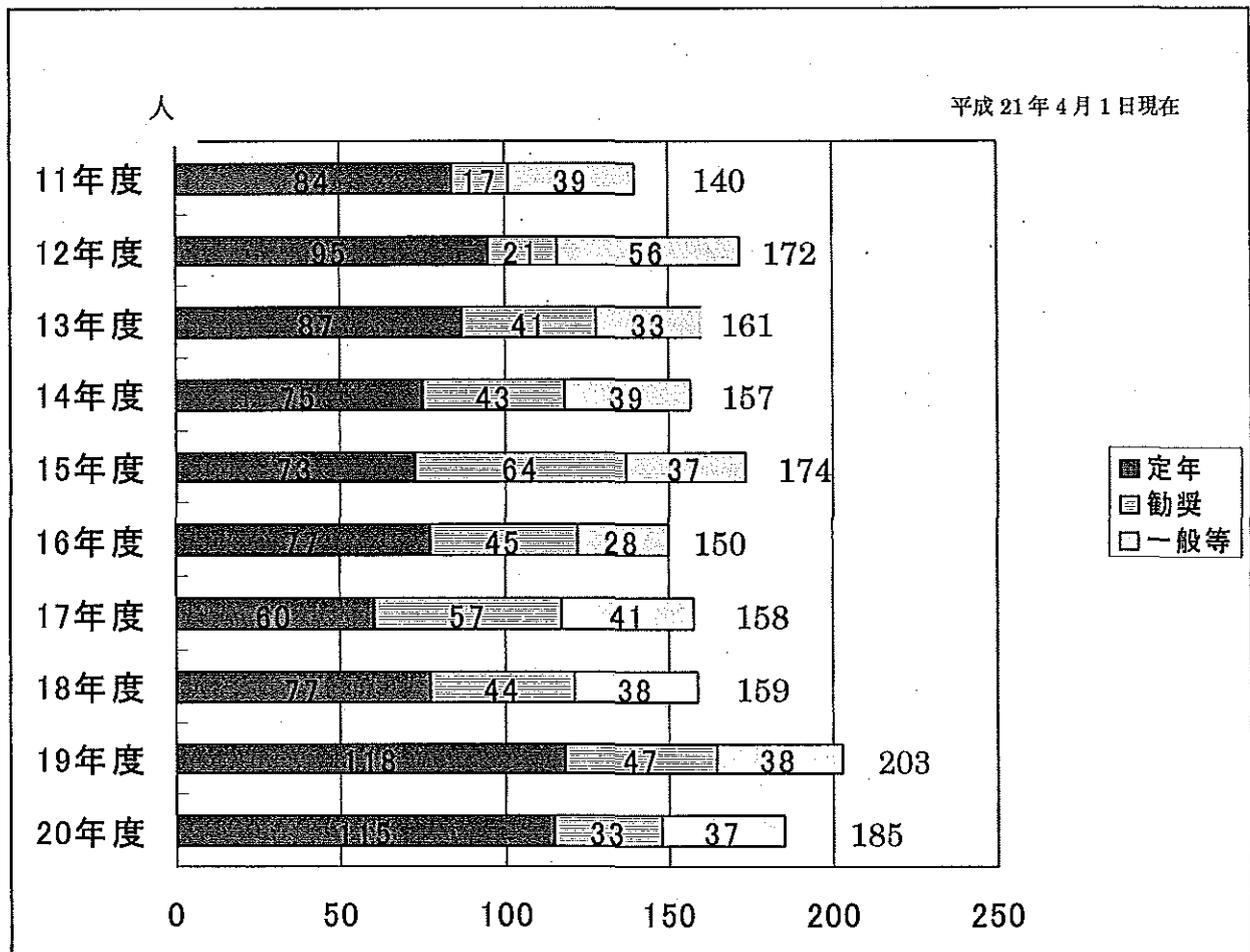
処分の内容	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
戒告	5名（公務中の交通事故1名、投票用紙の誤交付2名、個人情報の紛失2名）				
減給		1名（通勤途上の交通事故）		4名（公務中の交通事故、痴漢、飲酒上の暴行2名）	
停職1か月未満	1名（職務専念義務違反）		1名（私事欠勤）		
停職1か月以上3か月未満	1名（私事欠勤）	1名（私事欠勤）	1名（私事欠勤）	2名（私事欠勤、戸籍の附票の写しの不正交付）	2名（無許可の兼業、公務中の交通事故）
免職				1名（ひき逃げ）	
計	7名	2名	2名	7名	2名

## 4 退職

退職は、定年退職とその他の退職（定年前の勸奨退職と普通退職に区分）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。これに普通・勸奨退職者（見込み）を加えると約1,500人の退職が見込まれます。

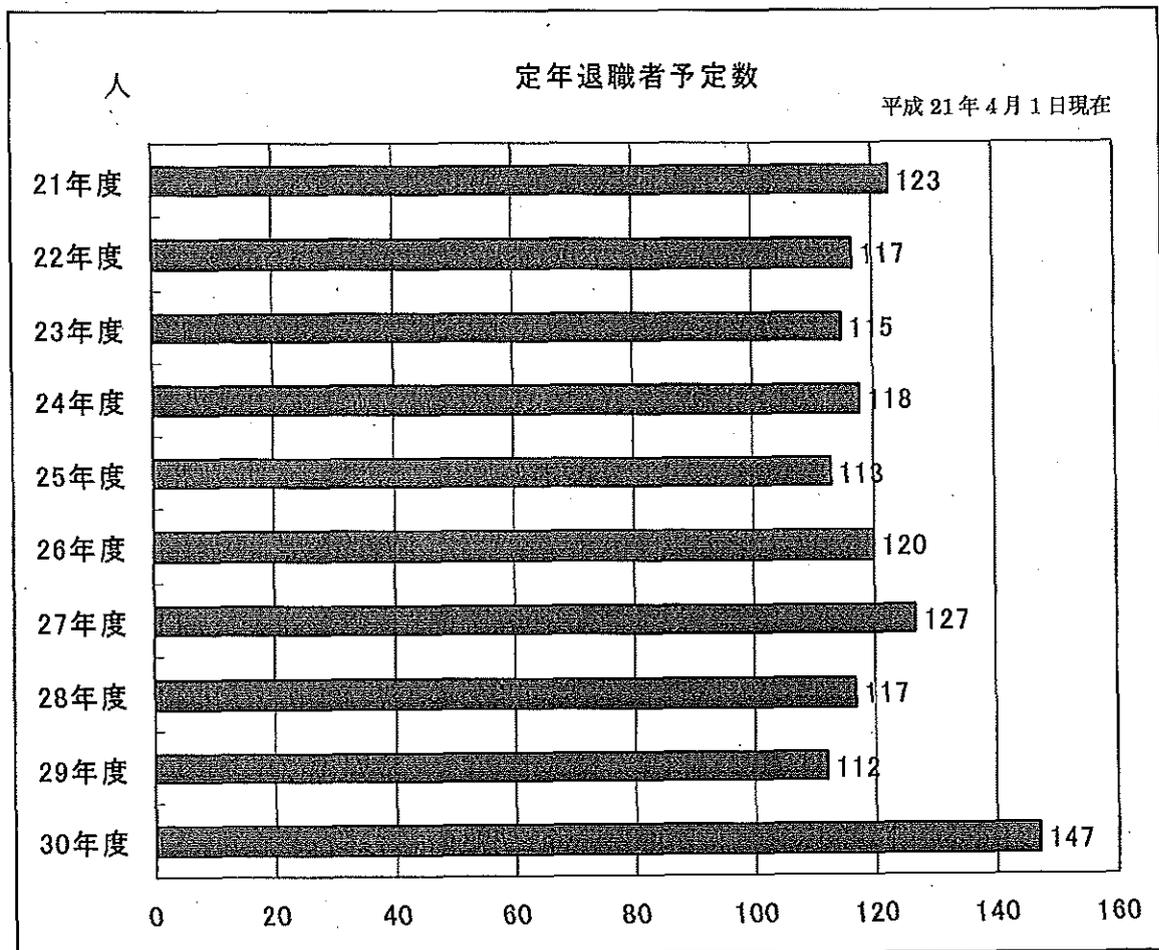
### ○ 過去10年間の退職者数



※一般等退職には死亡退職を含みます。

※年度中途退職者を含みます。

○ 今後10年間の定年退職者数の見込み



### 第3 勤務条件

#### 1 勤務時間

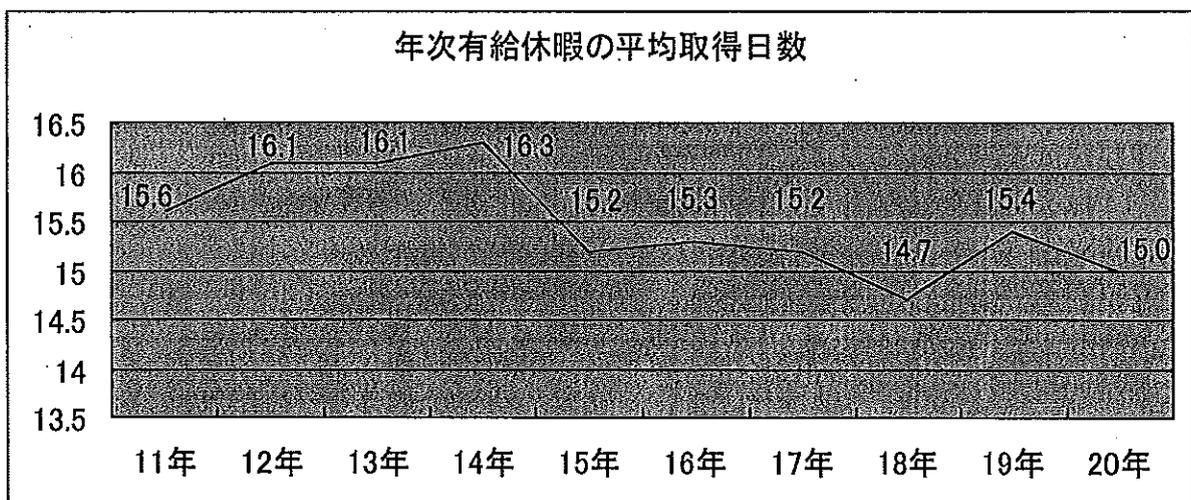
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割り振りが異なる場合があります。）

#### 2 年次有給休暇

区職員には条例に基づき、1年に20日間の有給休暇が与えられています。（23区すべてに共通しています。）休暇は、職務に支障がないときは、時間単位での取得が可能です。

#### ○ 年次有給休暇の取得状況

休暇を取得する理由は様々ですが、毎年平均して15～16日程度、取得をしています。



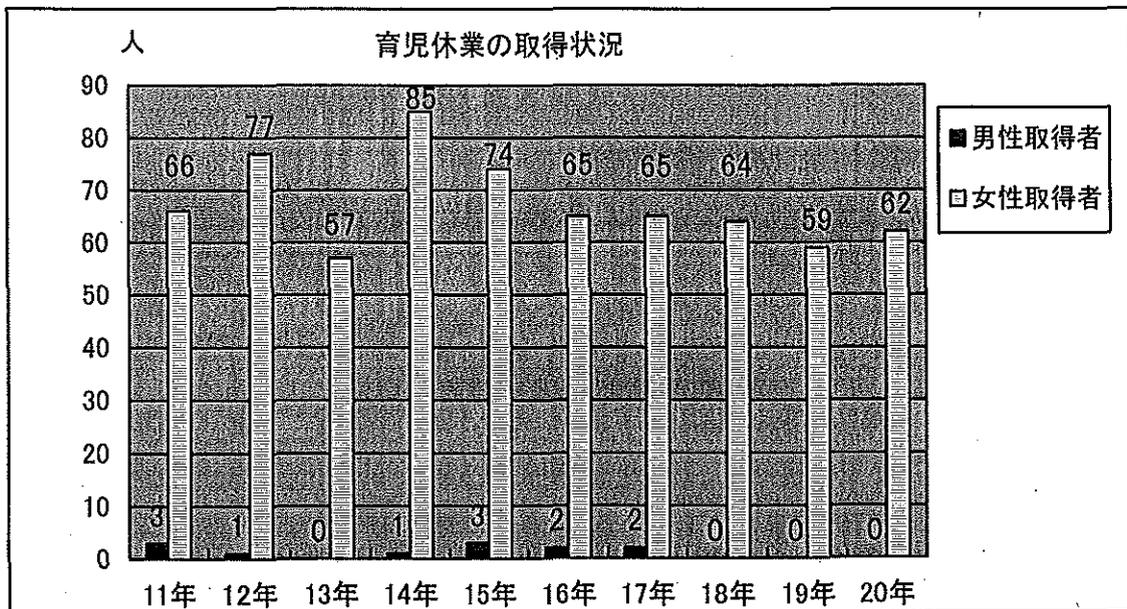
#### 3 特別休暇等

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

## 4 育児休業

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

- 育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進することを目的とした制度です。常勤職員が3歳に満たない子を養育している場合、その子が3歳に達するまでの期間取得することができるものです。ただし、育児休業終了後も引き続き勤務する意志のある職員が対象となります。
- 近年は、男性職員の取得がなく、男性が取得しやすい環境とは言い難い状況です。



## 第4 職員の給与と人件費

### 1 区職員の給与決定のしくみ

区的一般職員の給与は、23区が共同で設置した特別区人事委員会が、毎年、民間従業員の給与実態を調査し、区職員と民間従業員との給与の較差を明らかにしたうえで、その較差をなくし民間給与の実態と合うように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、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20年度の職員給与は、民間給与とほぼ均衡しているため(公民較差75円、0.02%)月例給与の改定を見送りました。また、期末・勤勉手当も民間の支給割合と概ね均衡しているため、改定を見送りました(公民較差0.01月分)。

### 2 区職員の給与(平成20年度一般会計決算、退職手当を除く)

職員一人あたり人件費

(単位:千円)

	人数	給料 (A)	職員手当等 (B)		退職手当を 除く職員手当 (B)-(C)	給与費 (A)+(B)=(D)	退職手当を 除く給与費 (D)-(C)	共済費 (E)	人件費 (D)+(E)=(F)	退職手当を 除く人件費 (F)-(C)
			うち退職手当(C)							
一般職員 人件費	3,677	15,178,088	15,794,183	3,850,521	11,943,662	30,972,271	27,121,750	4,686,866	35,659,137	31,808,616
1人あたり		4,128	4,295	1,047	3,248	8,423	7,376	1,275	9,698	8,651

※再任用職員除く

一般職員1人あたりの  
職員給与費

一般的にいう  
一般職員1人あたりの  
人件費

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与は年額約738万円です。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865万円、また退職手当も含めると1人あたり約970万円となります。

### 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20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20年度実績）

職層別にみると一般主事が約510万円、主任主事が約760万円、係長級が約890万円、管理職が約1,180万円、技能業務系主事が約700万円となっています。

平成20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	34	6,195,679	1,172,156	133,076	3,725,456	1,954,676	13,181,043
	統括課長級	16	5,674,725	1,067,728	235,219	3,257,088	1,599,349	11,834,109
	課長級	58	5,318,388	972,549	157,891	2,948,879	1,580,926	10,978,633
	管理職平均	108	5,648,126	1,049,667	161,543	3,239,691	1,701,597	11,800,624
係長級	総括係長級	187	5,185,879	786,390	102,524	2,510,013	893,857	9,478,663
	係長	292	4,929,091	749,603	111,585	2,307,768	957,209	9,055,256
	係内主査	273	4,628,907	702,693	96,785	2,151,700	865,814	8,445,899
	係長級平均	752	4,883,381	741,630	103,940	2,301,140	908,125	8,938,216
	主任主事	1,426	4,321,302	650,987	60,170	1,986,670	557,342	7,576,471
一般主事	2級職	575	3,080,913	462,809	32,469	1,350,978	436,290	5,363,459
	1級職	114	2,148,690	320,545	4,041	828,341	327,468	3,629,085
	一般主事平均	689	2,928,685	439,573	27,782	1,265,360	418,576	5,079,976
	技能・業務系主事	688	3,906,994	598,419	120,103	1,772,115	597,575	6,995,206
	平均	3,663	4,135,703	631,646	77,310	1,912,014	644,437	7,401,110

※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20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20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	1,545	7,834,087	1,326,757	9,160,844
福祉系	1,018	6,891,736	1,224,210	8,115,946
一般技術系	250	7,908,973	1,405,093	9,314,066
医療技術系	161	7,415,328	1,292,407	8,707,735
技能・業務系	688	6,995,206	1,205,739	8,200,945
平均	3,663	7,401,110	1,279,327	8,680,437

※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。

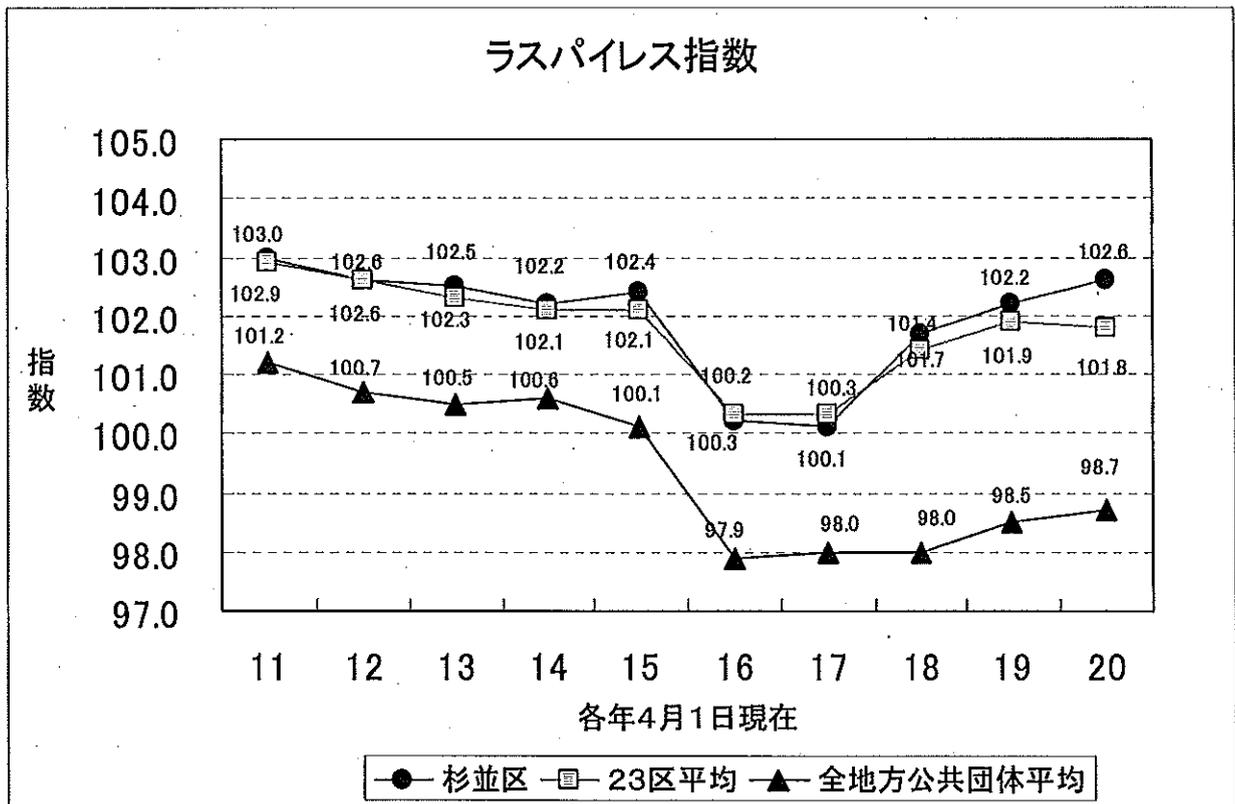
#### 4 ラスパイレス指数

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20年度の区職員のラスパイレス指数は、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。



	11.4.1	12.4.1	13.4.1	14.4.1	15.4.1	16.4.1	17.4.1	18.4.1	19.4.1	20.4.1
杉並区	103.0	102.6	102.5	102.2	102.4	100.2	100.1	101.7	102.2	102.6
23区平均	102.9	102.6	102.3	102.1	102.1	100.3	100.3	101.4	101.9	101.8
全地方公共団体平均	101.2	100.7	100.5	100.6	100.1	97.9	98.0	98.0	98.5	98.7

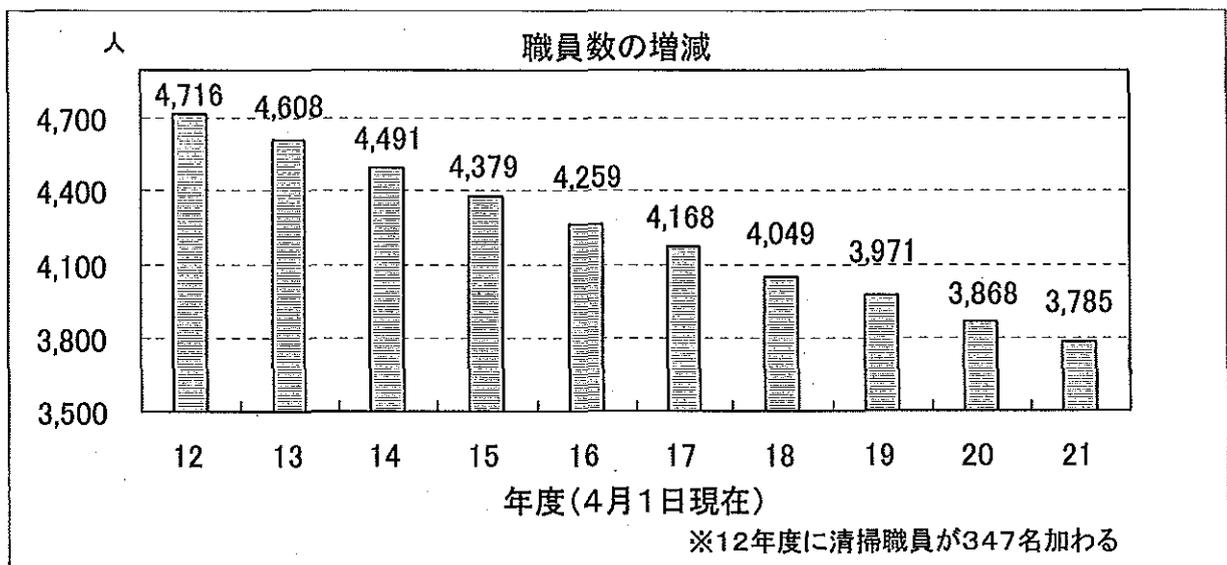
## 5 人件費の抑制

人件費については、職員数は削減していますが、金額及び歳出全体に占める割合（人件費比率）は、高いレベルで推移しています。

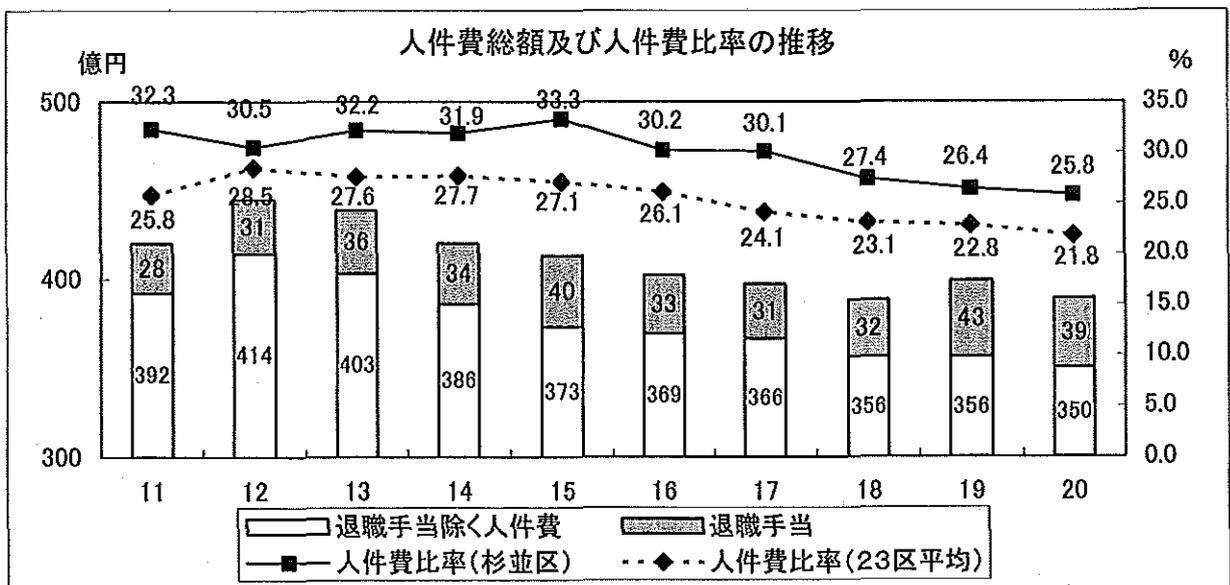
職員定数の削減などにより職員数が減っても、退職手当の増加により人件費が伸びる結果になることもあります。また、人件費総額が減っても区全体の歳出総額が減ると、人件費比率が上昇することもあります。

人件費抑制のため、より一層の内部努力を行うことが求められています。

### ○ 10年間の職員数の推移



### ○ 人件費総額及び人件費比率の推移



※普通会計決算による。

## 第5 健康管理

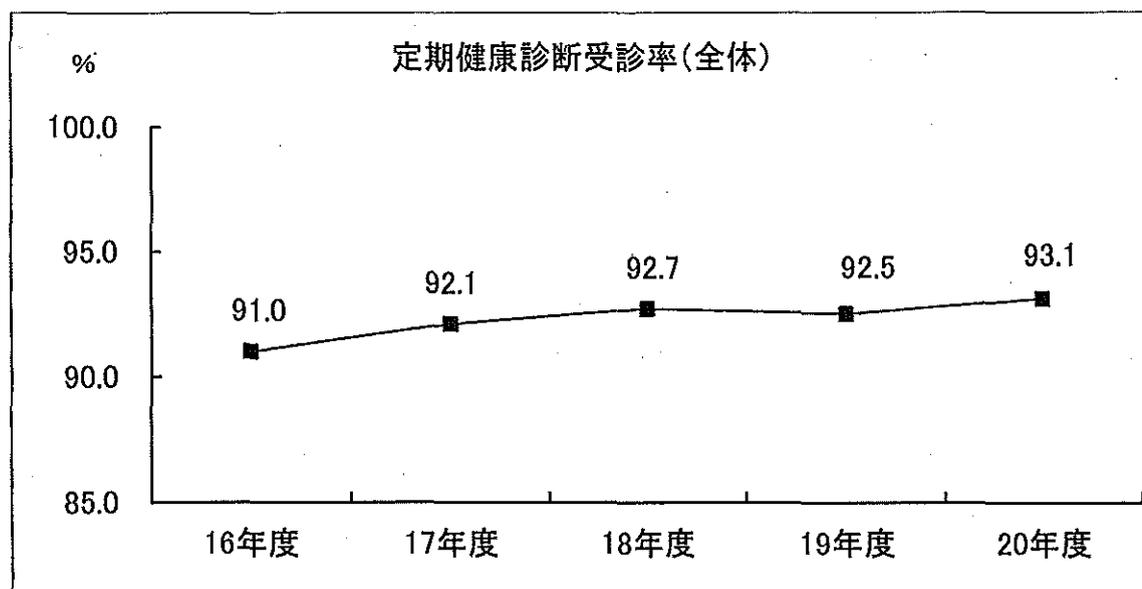
### 1 所属別定期健康診断受診状況

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)

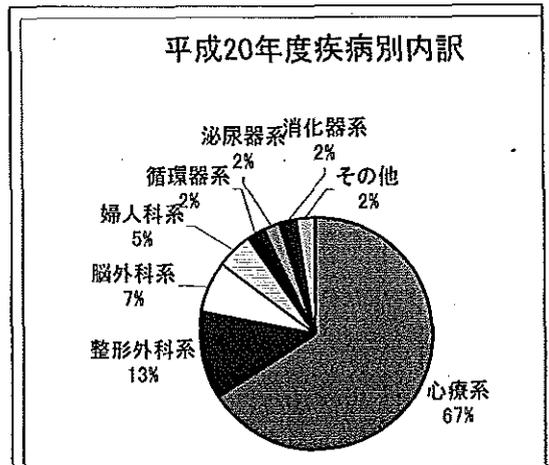
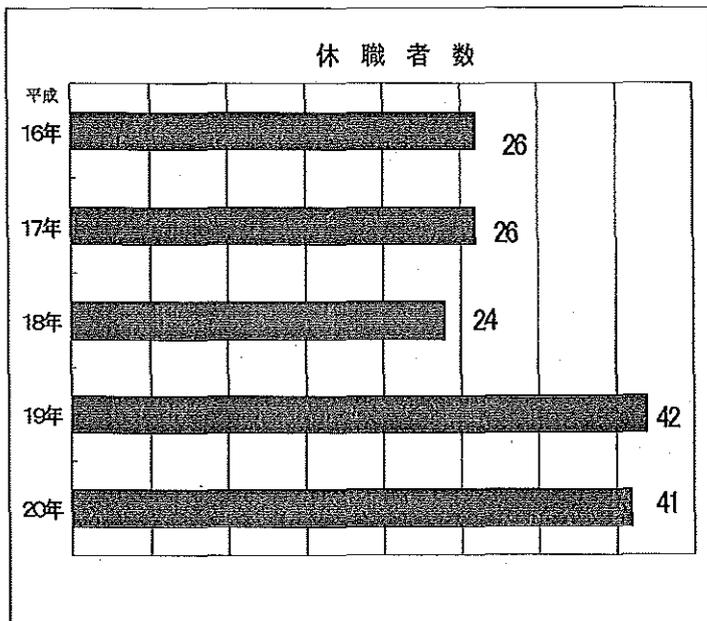
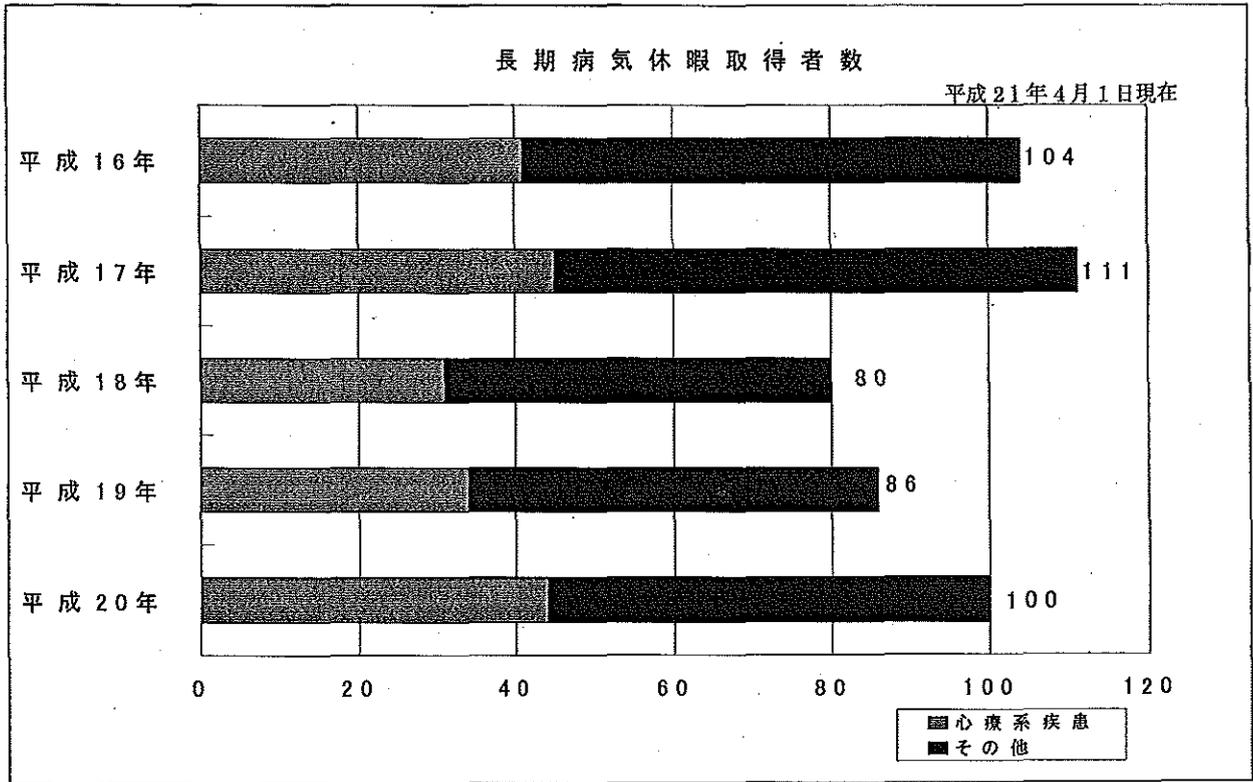
平成21年3月31日現在

部 名	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
政策経営部	92.0%	94.1%	90.9%	94.0%	95.3%
区長室	92.9%	80.4%	87.9%	91.8%	93.9%
危機管理室	85.0%	82.6%	100.0%	95.8%	95.7%
区民生活部	92.3%	89.8%	92.1%	91.1%	90.5%
保健福祉部	93.2%	92.9%	93.5%	92.9%	93.8%
都市整備部	91.9%	91.8%	90.9%	90.5%	93.5%
環境清掃部	90.9%	90.8%	93.2%	98.7%	88.6%
清掃職員	98.3%	97.1%	97.5%	98.1%	96.9%
教育委員会 事務局	85.8%	87.8%	84.8%	91.0%	89.8%
行政委員会	95.0%	96.4%	96.6%	100.0%	98.1%
学校職員	77.8%	91.5%	90.3%	87.4%	89.7%



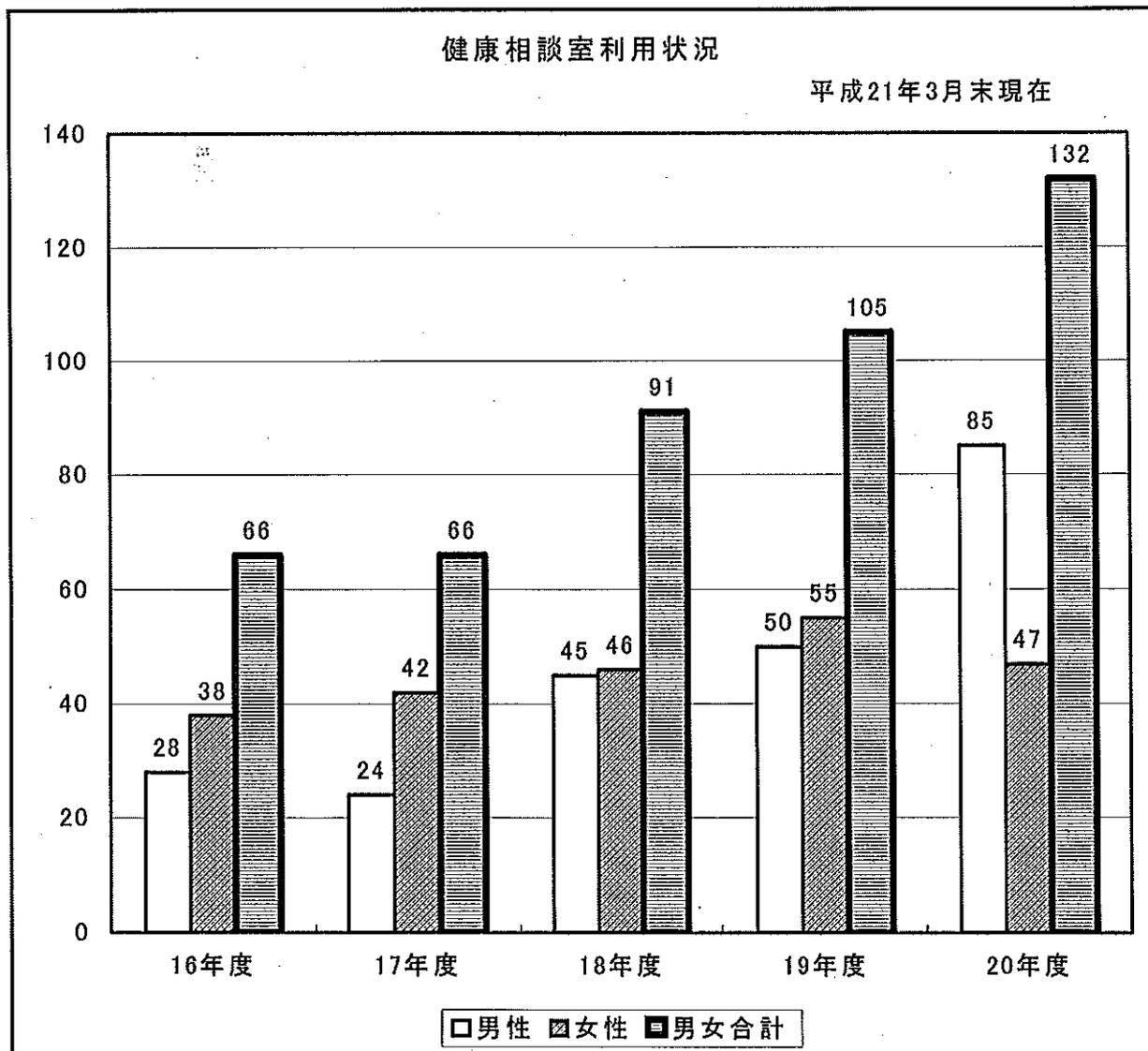
## 2 長期病気休暇取得者数、休職者数

過去5年間の推移を示したものです。  
心療系疾患による数が取得者の中で一定の数値を占めています。



### 3 職員健康相談室利用状況

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



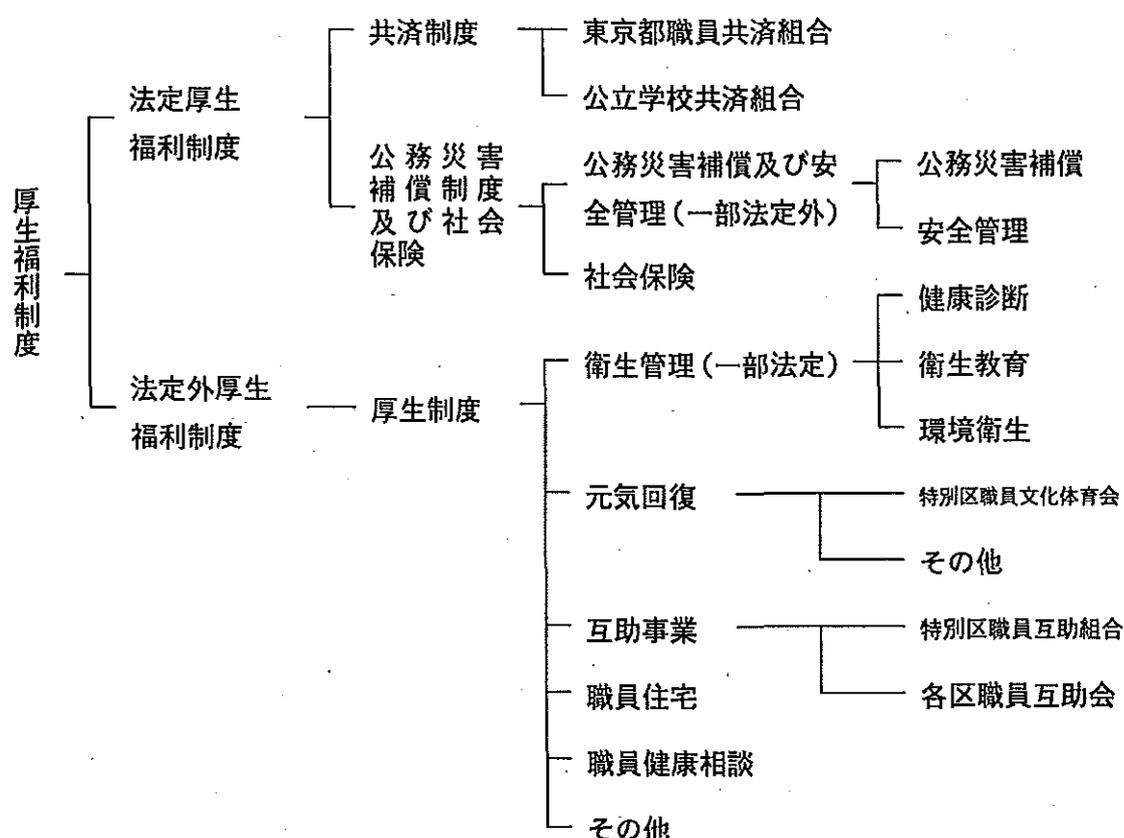
## 第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

地方公務員法(第41条)は、職員一人ひとりが安心して職務に精励できるよう経済的、文化的にも生活の充実を図るために、職員の福祉が保護されています。

また、職員の厚生福利制度では、厚生制度(地方公務員法(以下「地公法」という。)第42条)、共済制度(地公法第43条)、公務災害補償制度(地公法第45条)について定めています。

共済制度や公務災害補償制度などのように、特別法により事業内容が定められているものを「法定厚生福利」、地公法第42条に基づき実施するものを「法定外厚生福利」とよんでいます。

現行の特別区の厚生福利制度は、次のとおりです。



### 1 厚生制度

職員の健康保持・増進、生活福祉の向上を図ることは、職員の勤労意欲や能率的な公務運営を確保する上で大きな役割を担っています。地公法第42条では、厚生制度について規定し、その自主的な実施については地方公共団体に義務づけており、これに基づいて、杉並区及び特別区では、条例により互助会組織を設置し各種事業を実施しています。

なお、福利厚生事業のあり方について、区民やマスコミ等からの厳しい指摘を受けている現在、各団体においては、事業運営や事業内容の見直しを行っています。

### (1) 杉並区職員互助会

杉並区に勤務する常勤職員とこれに準ずる職員(特別会員)が会員として加入し、会費(給料月額 $3.5/1,000$ )と区からの事業補助金(事業主負担)により運営されています。会員数(平成20年4月1日現在)は、4,132人で年々減少の傾向にあります。

職員互助会の事業活動は、カフェテリアプラン事業(宿泊補助、各種生涯学習補助など)、文化活動補助事業(文化・体育サークル活動などへの補助)、給付事業(慶弔見舞金等の給付)などで、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。

区は、平成20年度の職員互助会一般会計決算額1億5089万5437円のうち、会費収入と同額の5806万6432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、「スケールメリットを最大限に生かした事業」として、各種保険事業、相談事業などを実施しています。

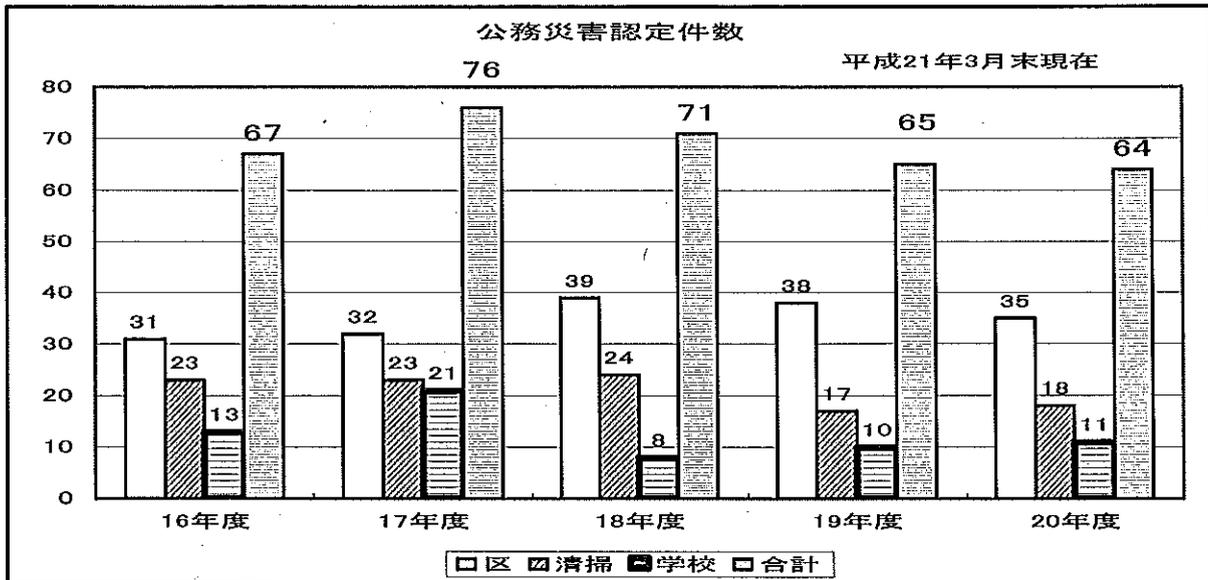
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約7万人が加入し、組合費(給料月額 $1.7/1,000$ )により運営されています。

## 2 共済制度

地方公務員法第43条に規定する共済制度は、地方公務員等共済組合法により、職員が納付する掛金と地方公共団体の支出する負担金を財源として適切な給付を行うことにより、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寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的とする制度です。区職員は教員を除き、東京都職員共済組合の組合員となり、教員の区職員は、公立学校共済組合の組合員となります。区職員は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、通勤による災害に対する補償については、地方公務員災害補償法に基づき、すべての地方公務員について統一的に実施されています。具体的には、地方公務員災害補償基金が地方公共団体に代わって公務災害補償を行っています。



#### 4 その他の厚生制度

##### (1) 職員の被服貸与

職務上、必要とする職員（給食調理、清掃職員等）に対して、被服の種類や貸与期間を定め貸与しています。

##### (2) 職員住宅の管理

職員住宅は、主に独身寮で貸与を受けることが必要な職員に、貸与期間、使用料等を定め貸与しています。

なお、防災住宅は、災害対策要員に従事することを入居要件とした住宅です。

(職員住宅の概要)

[平成21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 (女子独身寮)	12室	4,700円~5,400円	5年	久我山東保育園併設
中瀬寮 (女子独身寮)	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	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	単身者用 14室	31,800円	5年	高円寺南保育園、ゆうゆう高円寺南館併設

## 第7 職員の人材育成と勤務評定

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

### 1 研修受講回数および受講者数

○ 杉並区職員の平成16年度から20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16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
杉並区研修 への参加	85回	75回	77回	120回	102回
	6,574名	3,667名	2,514名	3,776名	2,871名
特別区研修 派遣研修等 への参加	357回	376回	362回	215回	196回
	1,005名	1,201名	1,095名	506名	698名
合 計	442回	451回	439回	335回	298回
	7,579名	4,868名	3,609名	4,282名	3,569名

\* 特別区研修の職層研修には、平成19年度より参加していません。

## 2 すぎなみ公務心得三則

「すぎなみ公務心得三則」は、区の「基本方針」である「区民とつくる小さな区役所で五つ星のサービスを」のもと、公務の使命及び区役所のあるべき姿とそれを実現すべき杉並区職員の「行動指針」として平成21年3月に策定したものです。

### すぎなみ公務心得三則

一 杉並区役所は「区民とつくる小さな

区役所で五つ星のサービスを」を

モットーに

私たち職員はつねに「区民の声に対して

敏感にそして適切に反応する」

区役所づくりに取り組む

一 杉並区役所はサービスの向上を通して

区民の共同生活の安定と繁栄を生み出す

公の責務を果たすため

私たち職員は絶えず自らの人格と

能力の向上に努める

一 杉並区役所は公務の達成を通じて

私たち職員が高まり人が育つ場でも

あるよう

私たち職員は和親協力のもとお互いを

認め褒め合う組織文化を尊ぶ

### 3 勤務評定と自己申告

#### (1) 勤務評定

勤務評定とは、地方公務員法第40条第1項の規定に基づき実施されるものです。客観的かつ継続的に職員の勤務実績を把握することで、職員の指導及び監督の有効な指針として役立てるとともに、公正かつ科学的な人事管理を行うことで、職員の能力及び職務能率の向上に資することを目的としています。杉並区では、杉並区職員勤務評定規程に基づいて、勤務実績（能力、態度、業績の3つの観点）により行っており、人事管理に利用しています。

管理職については、自己申告書の提出と上司からのヒヤリング実施により評定を行う、目標管理制度が導入されており、その評定結果は、翌年度の勤勉手当の支給割合に反映させています。

また、平成20年度からは、管理職以外の一般職員についても、勤勉手当に成績率が導入され、支給額から拠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。



### Ⅲ 特別区人事委員会の業務状況の報告

地方公共団体が人事行政の運営等の状況の公表を行う際は、地方公務員法第58条の2第2項の規定により、人事委員会又は公平委員会から報告される業務の状況をあわせて公表することとされています。

この項では、23区が共同で設置している特別区人事委員会から報告された業務の状況を掲載しています。

平成20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20年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

	国籍要件	年齢	資格・免許	その他
I 類	事務	有 22歳以上 28歳未満		・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。 ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人、または、これと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）			
	土木造園（造園）			
	建築			
	機械			
	電気			
	福祉	無 22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員または保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者	
衛生監視（衛生）	有	食品衛生監視員及び環境衛生監視員		
衛生監視（化学）				
保健師	無 22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務	有 18歳以上 22歳未満		活字印刷文による出題に対応できる人
身障注1	事務	有 18歳以上 28歳未満	・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・特別区の区域内に住所を有する人 ・自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文による出題に対応できる人	
経験者2級	事務	有 28歳以上 32歳未満	従事歴等での業務 4年以上	当該職種に係る業務に従事
	土木造園（土木）			
	建築			
経験者3級（主任主事I）	事務	有 32歳以上 37歳未満	従事歴等での業務 8年以上	当該職種に係る業務に従事
	土木造園（土木）			
	建築			
	機械			
	電気			
経験者3級（主任主事II）	事務	有 37歳以上 46歳未満	従事歴等での業務 13年以上	当該職種に係る業務に従事
	土木造園（土木）			
	建築			
	機械			
	電気			

注1：身体障害者を対象とする採用選考の略

## イ 日 程

区 分	I 類	Ⅲ類	身障選考	経験者
告 示	3月19日	6月10日	8月7日	6月10日
第1次試験 (筆記)	5月11日	9月15日	10月13日	9月15日
第1次試験 合格発表	6月27日	10月20日	11月4日	10月20日
第2次試験 (面接)	7月7日～7月22日	10月27日～29日	11月13日、27日	11月1日～11月30日
最終合格発表	8月4日	11月11日	12月11日	12月5日

ウ 実施状況

単位：人、%

採用区分	職 種 (試験区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		20年度	19年度	比 較 増△減	20年度	19年度	比 較 増△減	20年度	19年度	比 較 増△減	
I 類	事務	8,320	7,518	802	5,934	5,847	87	1,278	964	314	
	土木造園 (土木)	414	423	-9	309	315	-6	146	121	25	
	土木造園 (造園)	88	91	-3	60	82	-22	29	19	10	
	建築	233	196	37	173	146	27	93	81	12	
	機械	57	66	-9	38	49	-11	21	18	3	
	電気	101	72	29	56	55	1	26	14	12	
	福祉	417	280	137	286	216	70	61	22	39	
	衛生監視 (衛生)	254	207	47	181	164	17	73	67	6	
	衛生監視 (化学)	106	102	4	66	68	-2	9	11	-2	
	保健師	511	485	26	405	413	-8	91	110	-19	
	小 計	10,501	9,440	1,061	7,508	7,355	153	1,827	1,427	400	
Ⅲ類	事務	3,102	1,852	1,250	2,504	1,415	1,089	272	288	-16	
身体障害者を対象とする採用選考	事務	55	70	-15	47	59	-12	16	15	1	
経験者	2級職	事務	1,398	1,214	184	891	638	253	183	192	-9
		土木造園 (土木)	70	79	-9	40	48	-8	27	24	3
		建築	58	43	15	34	19	15	25	12	13
		小 計	1,526	1,336	190	965	705	260	235	228	7
	3級職 (主任主事Ⅰ)	事務	2,090	1,781	309	1,411	1,084	327	86	51	35
		土木造園 (土木)	176	199	-23	118	137	-19	12	10	2
		建築	106	115	-9	80	84	-4	25	38	-13
		機械	30	36	-6	26	28	-2	7	8	-1
		電気	40	48	-8	28	29	-1	13	9	4
	小 計	2,442	2,179	263	1,663	1,362	301	143	116	27	
	3級職 (主任主事Ⅱ)	事務	1,904	-	皆増	1,265	-	皆増	12	-	皆増
		土木造園 (土木)	195	-	皆増	127	-	皆増	6	-	皆増
		建築	91	-	皆増	59	-	皆増	7	-	皆増
		機械	6	-	皆増	6	-	皆増	2	-	皆増
		電気	6	-	皆増	3	-	皆増	2	-	皆増
		小 計	2,202	-	皆増	1,460	-	皆増	29	-	皆増
	合 計		19,828	14,877	-	14,147	10,896	-	2,522	2,074	-

(2) 採用選考等

平成20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 指導室長・医師

区分	合格者数
指導室長	0 人
医師（課長級以上）	2 人
計	2 人

イ 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
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 受験資格及び選考方法

○ I類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成21年3月末日現在、年齢55歳未満で、主任主事以上の在職期間が6年以上の人。

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

○ II類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成21年3月末日現在、年齢47歳以上56歳未満で、総括係長の在職期間が1年以上の人。

(選考方法) 筆記考査（論文）、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況（23区・特別区人事厚生事務組合・特別区競馬組合・東京二十三区清掃一部事務組合の合計）

(単位：人、%)

		有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	口頭試問 進出者数	口頭試問 進出率	合格者数	合格率
		A	B	B/A	C	C/B	D	D/C	E	E/C
I類	事務	18,268	761	4.2	540	71.0	205	38.0	97	18.0
	技術I	775	94	12.1	74	78.7	21	28.4	13	17.6
	技術II	479	61	12.7	37	60.7	18	48.6	13	35.1
	技術III	1,352	43	3.2	33	76.7	11	33.3	7	21.2
	技術計	2,606	198	7.6	144	72.7	50	34.7	33	22.9
	計	20,874	959	4.6	684	71.3	255	37.3	130	19.0
II類	事務	981	213	21.7	180	84.5	140	77.8	65	36.1
	技術	192	40	20.8	33	82.5	11	33.3	11	33.3
	計	1,173	253	21.6	213	84.2	151	70.9	76	35.7
合計		22,047	1,212	5.5	897	74.0	406	45.3	206	23.0

(4) 特例転職選考

ア 受験資格及び選考方法

(受験資格) 日本国籍を有し、平成21年3月末日現在、年齢満55歳未満で、「一般業務」の職務に従事する人又は、技能系職種に在職し、専ら事務の業務に従事していると任命権者が認める人。

(選考方法) 筆記考査(択一・作文)、勤務評定

イ 実施状況(23区・特別区競馬組合の合計)

(単位:人、%)

			有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	合格者数	合格率	
区分	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	d	d/C	
業務系	業務	一般業務	60	20	33.3	18	90.0	13	72.2	
技能系 (異種職務従事者)	技能I	自動車運転	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		ボイラー技士	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		介護指導	59	27	45.8	23	85.2	18	78.3	
	技能II	電話交換	7	4	57.1	3	75.0	3	100.0	
		警備	3	2	66.7	1	50.0	0	0.0	
		作業I	33	18	54.5	16	88.9	13	81.3	
	技能III	調理	4	4	100.0	4	100.0	4	100.0	
		用務	38	26	68.4	26	100.0	19	73.1	
		環境技能	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		作業II	36	21	58.3	21	100.0	14	66.7	
	技能IV	家庭奉仕	11	6	54.5	3	50.0	2	66.7	
	技能系計			194	111	57.2	100	90.1	76	76.0
	合計			254	131	51.6	118	90.1	89	75.4

(注) 1 技能V及び技能VIは有資格者なし

2 特別区競馬組合の「既務」は、技能III(作業II)として集計

## 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

平成 20 年 10 月 10 日、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。

その概要は次のとおりである。

### (1) 本年のポイント

- ① 職員給与は民間給与とほぼ均衡（公民較差は 75 円、0.02%）しているため、月例給与の改定なし  
・ 期末手当・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし
- ② 地域手当の支給割合を、現行の 14.5%から 16%に引上げ、給料月額を引上げ分と同率程度引下げ  
〔Ⅰ類初任給等は給料月額を据置き〕
- ③ 勤務時間の短縮等  
・ 職員の勤務時間は、民間準拠を基本としつつ、国等との制度的な均衡を図るため、1日あたり7時間45分、1週間あたり38時間45分に改定することが適当  
・ 休息時間は早急に廃止すべき

### (2) 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

#### ① 職員と民間従業員との給与の比較

##### ア 民間給与実態調査の内容（平成 20 年 4 月）

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模 50 人以上で、かつ事業所規模 50 人以上の事業所
事業所数	特別区内の 958 民間事業所を实地調査（調査完了 737 事業所）

##### イ 職員給与等実態調査の内容（平成 20 年 4 月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与	平均年齢
63,274 人	30,026 人	432,612 円	44.7 歳

##### ウ 公民比較の結果

	民間従業員	職 員	差
月 例 給 平均 給 与	432,687 円	432,612 円	75 円 (0.02%) *改定を行わない
特 別 給 年間支給月数	4.51 月分	4.50 月分	0.01 月分 *改定を行わない

（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。

#### ② 改定の内容

##### ア 地域手当の支給割合の改定に伴う配分の見直し

- ・ 地域手当の支給割合を 14.5%から 16%に引上げ、給料月額を引上げ分と同率程度引下げ  
（Ⅰ類初任給までの号給等の給料月額は据置き、初任給付近等の号給は引下げを緩和）

##### ○行政職給料表（一）の初任給

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

イ 初任給調整手当

- ・ 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当は、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえた検討が必要

(参考1) 平均年間給与額 (公民比較対象職員)

平均年間給与額
約 7,186 千円

(参考2) モデルケースによる試算

- ケース1 ⇒ 係員 (1級 29号給)、年齢 25 歳、  
扶養手当：無、住居手当：有

給与月額	年間給与
218,492 円	3,568 千円

- ケース2 ⇒ 係長 (4級 61号給)、年齢 40 歳、  
扶養手当：配偶者、子 2 人 (教育加算無)、住居手当：有

給与月額	年間給与
453,776 円	7,561 千円

- ケース3 ⇒ 課長 (6級 69号給)、年齢 45 歳、  
扶養手当：配偶者、子 2 人 (教育加算無)、住居手当：有

給与月額	年間給与
637,636 円	10,705 千円

- ケース4 ⇒ 部長 (8級 55号給)、年齢 50 歳、  
扶養手当：配偶者、子 2 人 (内教育加算 1 人)、住居手当：有

給与月額	年間給与
761,292 円	12,920 千円

ウ 実施時期

- ・ 改正条例の公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日) から実施

③ 特別区の給与構造の改革

ア 地域手当の支給割合

- ・ 国等との制度上の均衡を図り、区民に理解されやすい給与制度とする趣旨等から、これまでと同様の取扱いとする。

イ 給与カーブのフラット化

- ・ 今後とも、民間賃金の動向を考慮しながら、中高年齢職員と若年層との世代間配分の是正に取り組む。

ウ 勤勉手当への成績率のさらなる反映

- ・ 能力・業績主義をより一層推進する観点から、各区においては国等の動向も注視しながら、勤勉手当への成績率のさらなる反映に向けて取り組むべきである。

#### ④ 教育職員の給与制度

- ・ 区費負担の小・中学校教育職員及び区が設置する中等教育学校の教育職員に適用される給与制度は、東京都の教育職員との均衡を考慮して改定等を行うことが適当
- ・ 現行の幼稚園教育職員給料表においては、教頭と教諭が同じ級に格付けられている。法改正により設置が可能となった職の設置の必要性も含め、級構成の検討が必要

### (3) 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

#### ① 人事制度

##### ア 人材育成

- ・ 任命権者は、異動や昇任を職員のキャリアアップの大きな節目と捉えて人材育成を図ることが必要。職層ごとの役割・能力を到達目標として示し、職員が主体的に能力を獲得できるように評価制度の活用等を行うことが必要
- ・ 技術系職員の技術力・組織力の維持・向上が課題。技術系職員の育成には、各区における取組みの充実のほか、幅広い技術系職員の交流や研修等、特別区全体を見渡した新たな取組みが必要

##### イ 採用

- ・ 行政サービス拡充のため、採用チャネルを拡大し、必要な人材を確保。任命権者は、行政サービスや組織活力のさらなる向上のため、採用チャネルの活用拡大や公務に有用な人材と配置に関する検討が必要。本委員会は人材供給構造の多様化を見極めながら、採用チャネルの拡大のあり方等について引き続き検討
- ・ 行政課題が複雑・高度化する傾向。高度の専門的な知識や資格を有する人材をスタッフ機能として活用する仕組みの検討と整備が必要
- ・ 来年度のⅠ類採用試験から、筆記試験内容を精査し、より幅広い層が受験しやすくなるよう改正

##### ウ 昇任

- ・ 昇任選考の申込者が減少傾向。任命権者は、仕事にやりがいや達成感を持つことのできるよう、適正な組織運営を心がけるべき
- ・ 管理職選考の申込者の割合が低迷。管理職に相応しい資質、能力、意欲を持つ職員を的確に選抜するため、職員のライフスタイルの変化、中堅職員層の多忙な職務実態を考慮しつつ、早期の改正が必要

##### エ 人事評価

- ・ 評価制度は、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度確立の根幹。制度運用を行いつつ、不断の検証を行い、改善を重ねて精度の向上が不可欠
- ・ 評価制度は、人材育成や給与処遇への反映について各区で取組みが進行。さらに昇任や異動等の任用管理に活用し、総合的な人事・給与制度の充実が求められる。

##### オ その他の課題

- ・ 転職制度は、これまで大きな制度見直しが行われていない。能力の有効活用等の観点から、転職制度全体の枠組みの整理、再構築の検討が必要
- ・ 管理職については、これまでの交流制度に加え、地方自治法に基づく派遣制度を活用した積極的な人材交流が図られている。任命権者は、各区における人材育成を基本としつつ、人材交流の仕組みを活用し、より幅広い視野を持つ職員の育成が必要

## ② 勤務環境の整備

### ア 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 職業生活と家庭生活の両立支援を進めるためには、育児短時間勤務制度等の適切な運用が図られることがより重要

### イ 勤務時間の短縮等

- ・ 民間準拠を基本としつつ、国等との制度的な均衡を図るため、職員の勤務時間を1日あたり7時間45分、1週間あたり38時間45分に改定することが適当

#### ○特別区内の民間事業所における平均所定労働時間の状況

	1日あたり	1週間あたり
平成18年	7時間39分	38時間23分
平成19年	7時間40分	38時間28分
平成20年	7時間39分	38時間25分

- ・ これまでも言及してきた休憩時間については、早急に廃止すべき
- ・ 勤務時間の短縮等を行う場合は、行政サービスに支障を生じさせない適切な勤務体制の整備が必要。行政コストの増加を招かないことを基本とするべき

### ウ 超過勤務の縮減等

- ・ 超過勤務の縮減等は、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要。全庁的な取組みの強化とあわせて、組織の実態に応じたより実効性のある具体的な取組みが必要

### エ 心の健康(メンタルヘルスの推進)

- ・ 早期発見や予防を中心とした職場での心の健康づくり対策のさらなる充実に加え、ストレスの低減に向けた職場風土の改善が必要

## ③ 公務員倫理

- ・ 公務に対する社会の目が厳しくなっている昨今の状況を鑑み、職員一人ひとりが改めて公務員のあるべき姿を強く認識すべき。任命権者は、意識啓発や倫理研修等の充実のほか、不祥事が起きない組織づくりを行うべき

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成20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	20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20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	20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 2009

登録印刷物番号

21-0071

平成21年12月発行

編集・発行 杉並区政策経営部職員課

〒166-8570 杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL (03) 3312-2111 (代)

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。