

杉並区職員白書

2015

平成27年9月

杉並区

職員白書2015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、病気休職者数	28
3	職員健康相談室利用状況	29
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度	30
2	共済制度	31
3	公務災害補償制度	31
4	その他の厚生制度	32
第7	職員の人材育成と勤務評定	
1	研修受講回数及び受講者数	33
2	勤務評定と自己申告	34
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告	35

I 職員の勤務条件をめぐる最近の動き

1 人事制度の改善

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 勤勉手当の一律拋出制度等の改正（24年度）

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

(10) 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。

(11) 子育て支援に係る休暇等の充実（23年度）

職員が育児と仕事の一層の両立を図ることができるよう、母体保護休暇については、これまでは付与日数を連続して取得することが条件であったところ、日を単位として分割して取得することを可能とする改正を行いました。

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

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

(12) 改正育児・介護休業法に伴う制度の見直し（22年度）

配偶者の状況に関わらず育児休業できるようにする等、育児休業を取得しやすい制度に改めました。また、短期の介護休暇制度の導入や子の看護休暇制度の拡充、育児のための超過勤務免除・制限の規定を設けました。

(13) 新任職員への支援制度の実施（22年度）

新任職員が安心して職場で力を発揮できるよう、職場での新任職員の育成の中心的な役割を担う「新任職員育成担当者」と、職場外から先輩職員として、自らの経験などをもとに新任職員を支援していく「新任職員サポーター」を配置しました。

(14) 再任用制度の本則実施（22年度）

定年退職した職員のこれまでの知識・経験を有効に活用させるため、再任用制度の本則実施を行いました。

(15) 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、休息時間を廃止しました。

(16) 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。

(17) 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。

2 私のチャレンジプランの導入

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

3 職員の人材育成

(1) 杉並区人材育成計画（平成24～26年度）の策定（24年度）

基本構想が示す「支えあい共につくる 安全で活力あるみどりの住宅都市 杉並」を実現するため、区民との協働により地域の課題を解決できる、自治と分権の時代にふさわしい職員の育成を目指します。そのため新たな杉並区人材育成計画（平成24～26年度）を定め、目指す職員像を①自ら学び、能力を高めていく杉並区職員、②新たな課題に挑戦し、五つ星のサービスを提供できる杉並区職員、③組織力を高め、最強のチームワークを築く杉並区職員としました。

(2) 特別区職層研修への一部参加（23年度）

研修における交流を通じて、区を越えた人的ネットワークを築くため、新任研修（後期）と管理職昇任前研修については、特別区職員研修所で行う職層研修に参加することにしました。なお、専門研修等についても、職員育成上必要なものを選択し参加しています。

(3) 「期待を超える区役所」（22年度）

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

4 職員の健康管理・メンタルヘルス

(1) 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

平成20年10月から過重労働者に対する産業医面接を実施しています。

(4) 心の健康づくり計画

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

(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。

5 その他

(1) 職員の子育て支援行動計画の推進

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育てを行う職員の仕事と子育てとの両立を支援する勤務環境の整備を図るため、同法に規定された特定事業主行動計画として、「杉並区役所職員の子育て支援行動計画」を17年1月に策定しました。この計画を推進するために部会を設置し、勤務環境の整備に努めています。

Ⅱ 表とグラフで見る職員の現状

第1 職員

1 区職員の配置の現状

平成27年4月1日現在の職員数は、3,508人です。(特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員35人を含む。)

さらに再任用短時間勤務職員328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。

各部局配置職員一覧

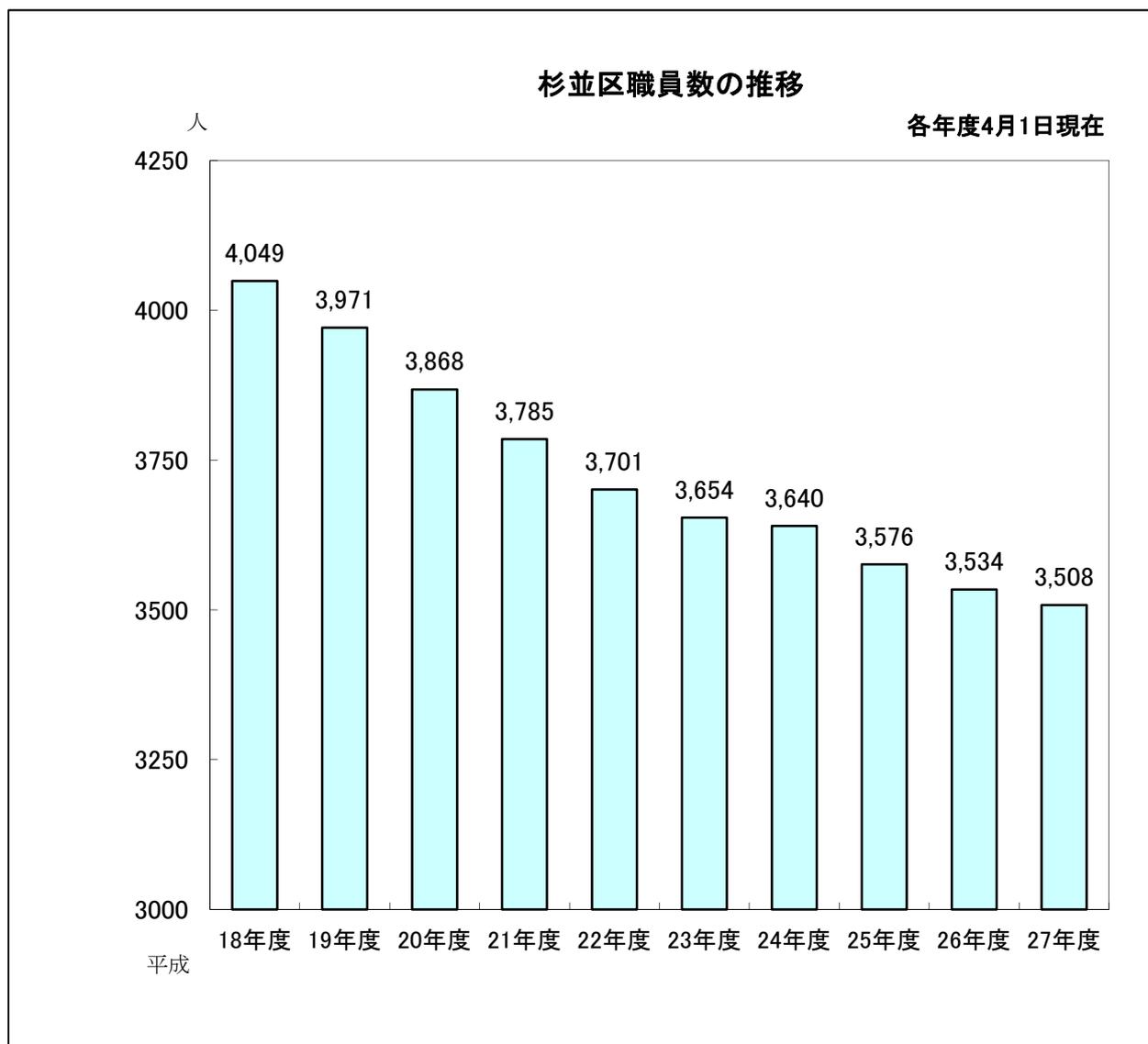
平成27年4月1日現在

部等	課等	職員数					再任用短時間	部等	課等	職員数					再任用短時間
		常勤			再任用フルタイム(内数)	計				常勤			再任用フルタイム(内数)	計	
		男	女	計						男	女	計			
政策経営部	企画課	14	4	18	1	1	都市整備部	都市計画課	16	6	22				
	財政課	9	1	10				住宅課	9	4	13		1		
	情報政策課	45	7	52	1	1		まちづくり推進課	12	8	20		1		
	営繕課	40	7	47	2	1		建築課	30	12	42		5		
	計	108	19	127	4	3		土木管理課	42	8	50		6		
総務部	総務課	9	3	12		2	土木計画課	22	4	26					
	秘書課	2	2	4			交通対策課	15	4	19		1			
	職員課	23	9	32		3	みどり公園課(本庁)	20	8	28		1			
	経理課	22	4	26		8	南公園緑地事務所	10	1	11		27			
	広報課	8	5	13		1	北公園緑地事務所	6	1	7		11			
	区政相談課	3	3	6		6	みどり公園課 小計	36	10	46		39			
	計	67	26	93		20	杉並土木事務所	29	3	32		3			
危機管理課	危機管理対策課	7	1	8			計	211	59	270		56			
	防災課	14	1	15		1	環境部	環境課	14	6	20		5		
区民生活部	管理課	12	9	21	1	4	ごみ減量対策課	5	6	11		1			
	区民課(本庁)	23	56	79		11	清掃事務所	145	5	150		6			
	区民係	43	41	84	3		方南支所	80		80		7			
	区民課 小計	66	97	163	3	11	清掃事務所 小計	225	5	230		13			
	地域課(本庁)	5	5	10			計	244	17	261		19			
	地域活動係	16	12	28	2	1	会計管理室	9	9	18	1				
	地域課 小計	21	17	38	2	1	区長部局 計	1235	1777	3012	28	251			
	協働推進課	4	3	7			選挙管理委員会事務局	8	2	10					
	課税課	31	36	67	1	1	監査委員事務局	4	2	6	1	5			
	納税課	20	21	41		8	区議会事務局	12	3	15		2			
	文化・交流課	11	4	15	2	1	教育委員会事務局	16	8	24					
	計	165	187	352	9	26	庶務課	4	4	8					
	産業振興センター	17	9	26		2	学務課	10	10	20		1			
	管理課	11	10	21		6	特別支援教育課	4	5	9	1	1			
	国保年金課	37	63	100	1	7	学校支援課	8	7	15					
障害者施策課	18	25	43		5	学校整備課	9	3	12	1	1				
こども発達センター	3	28	31	1	1	生涯学習推進課(本庁)	9	2	11						
障害者施策課 小計	21	53	74	1	6	社会教育センター	3	6	9						
障害者生活支援課	4	8	12		1	郷土博物館	4		4		2				
すぎのき生活園	22	25	47		1	生涯学習推進課 小計	16	8	24		2				
こすもす生活園	11	7	18	2	1	スポーツ振興課	7	4	11		3				
なのはな生活園	7	17	24			済美教育センター	10	6	16		1				
障害者生活支援課 小計	44	57	101	2	3	計	84	55	139	2	9				
高齢者施策課	14	17	31		1	図書館	中央図書館	24	12	36	1	5			
高齢者在宅支援課	11	25	36		1	地域図書館(6)	15	10	25	1	13				
介護保険課	15	33	48		3	計	39	22	61	2	18				
子育て支援課(本庁)	18	24	42		3	学校	小学校(41)	81	103	184		21			
子どもセンター(5)	3	9	12	3	3	中学校(23)	21	19	40	1	17				
子育て支援課 小計	21	33	54	3	3	養護学校(1)	4	4	8		1				
保育課(本庁)	19	21	40		3	計	106	126	232	1	39				
保育園(39)	17	732	749		59	教育委員会 計	229	203	432	5	66				
保育園 小計	36	753	789		62	派遣等	人事・厚生事務組合	4		4					
児童青少年課	19	13	32		1	清掃一部事務組合	14		14						
児童館(41)	57	157	214	5	7	後期高齢者医療広域連合	2		2						
児童青少年課 小計	76	170	246	5	8	南相馬市	6	2	8		1				
杉並福祉事務所	22	32	54		5	中野区	1		1						
高円寺事務所	26	23	49	1	3	スポーツ振興財団	2		2		1				
高井戸事務所	15	13	28		1	障害者雇用支援事業団	1	1	2						
杉並福祉事務所 小計	63	68	131	1	9	社会福祉協議会					1				
子供園(6)	2	46	48			成年後見センター					2				
計	351	1328	1679	13	109	計	30	3	33	1	4				
杉並保健所	健康推進課	7	13	20		3	職員数 合計	1518	1990	3508	35	328			
	生活衛生課	19	24	43		5	特別職	5		5					
	保健予防課	4	16	20		1									
	保健サービス課	12	68	80	1	6									
	計	42	121	163	1	15									

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 27 年度当初では、行財政改革推進計画に基づき、前年度から 26 名の職員を削減しました。

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】再任用職員数の推移

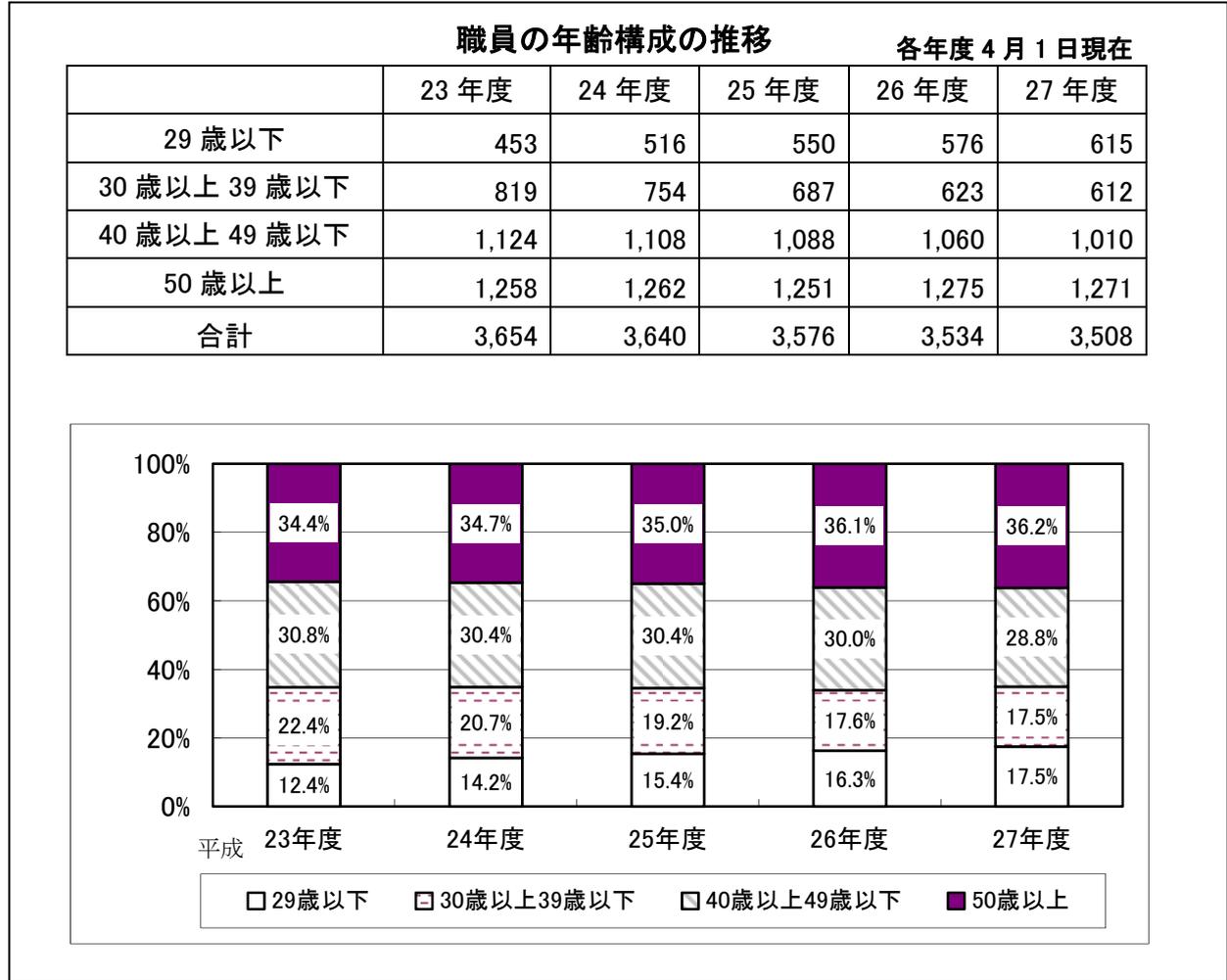
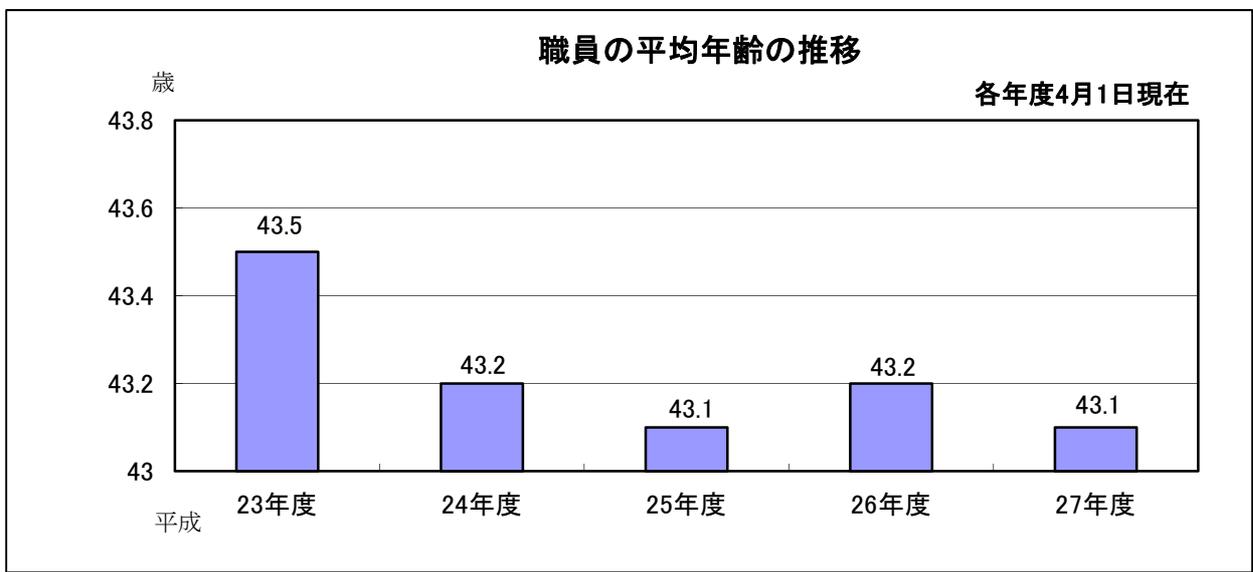
各年度4月1日現在

18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
12	11	16	31	268	345	336	318	349	328

※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

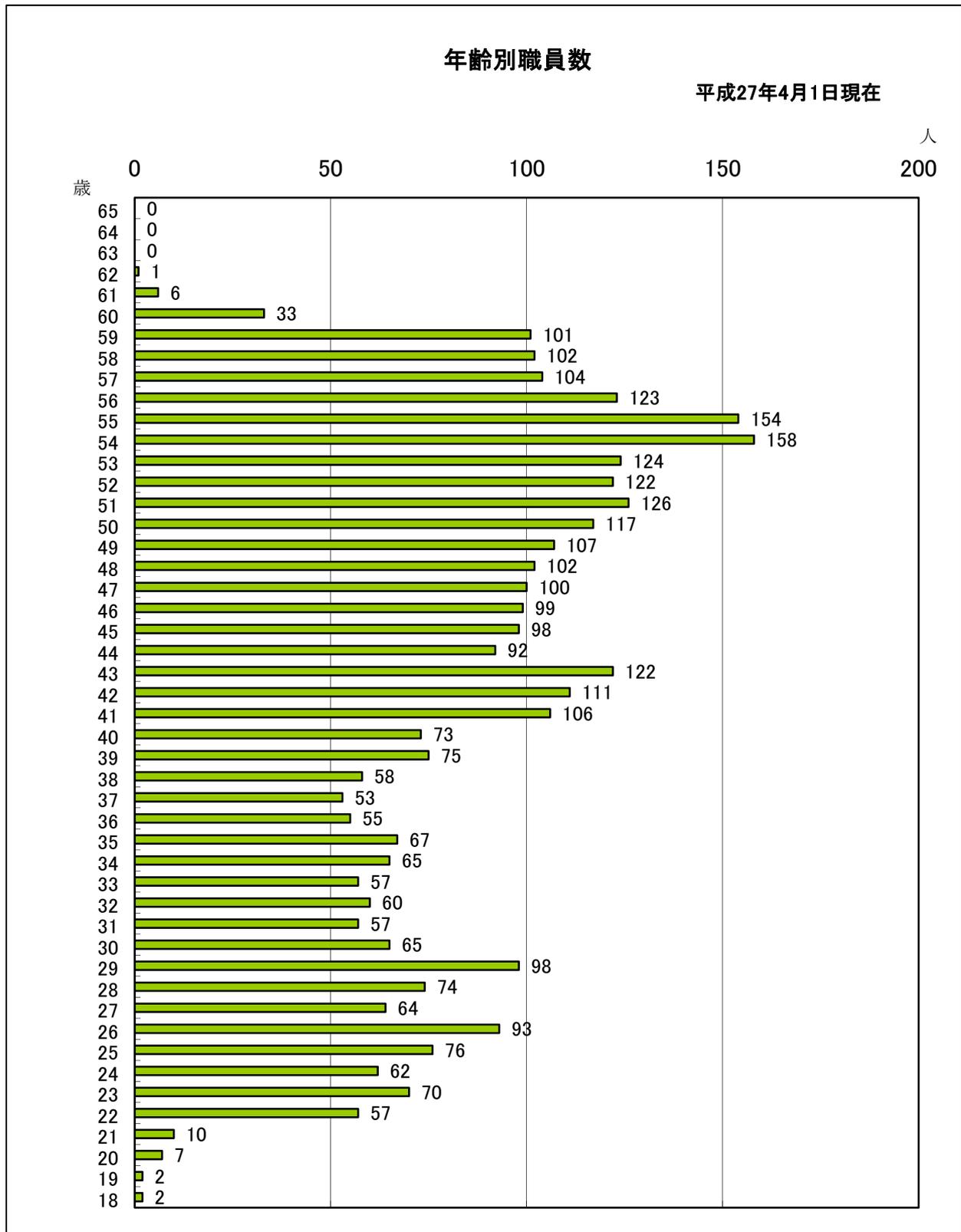
職員の平均年齢はこの5年、おおむね43歳で推移しています。
年齢構成では40歳以上の職員が65%を占めています。



※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。

○年齢別に見ると47歳以上59歳以下の職員はそれぞれ100名を超えており、特に54歳・55歳の層は、150名を超えています。

○一方、10代の職員は4名、25歳以下の若手職員は286名(8.2%)となっています。

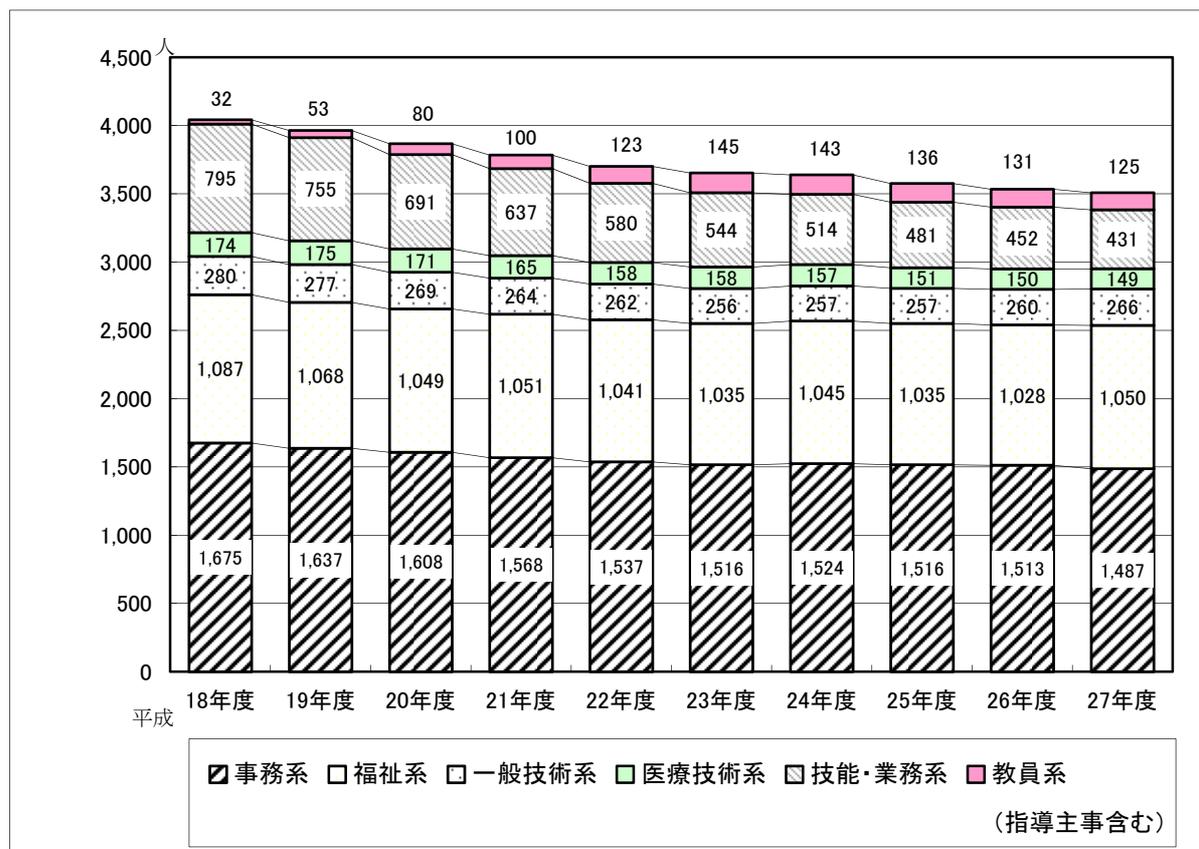


※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,508 人のうち、事務系が 1,487 人 (42.4%)、福祉系が 1,050 人 (29.9%)、一般技術系が 266 人 (7.6%)、医療技術系が 149 人 (4.2%)、技能・業務系が 431 人 (12.3%)、教員系 125 人 (3.6%) となっています。

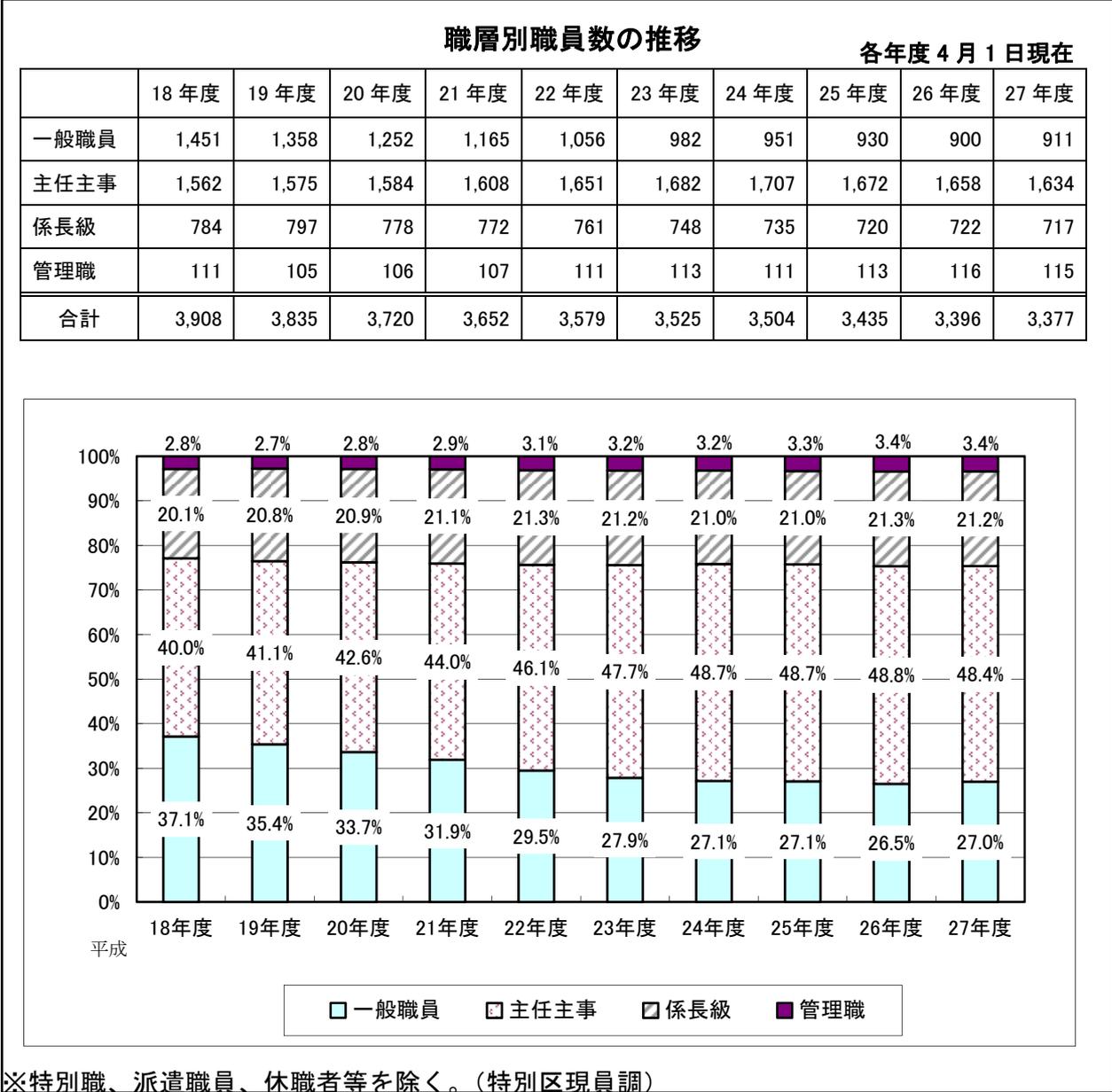
	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
事務系	1,675	1,637	1,608	1,568	1,537	1,516	1,524	1,516	1,513	1,487
福祉系	1,087	1,068	1,049	1,051	1,041	1,035	1,045	1,035	1,028	1,050
一般技術系	280	277	269	264	262	256	257	257	260	266
医療技術系	174	175	171	165	158	158	157	151	150	149
小計	3,216	3,157	3,097	3,048	2,998	2,965	2,983	2,959	2,951	2,952
技能・業務系	795	755	691	637	580	544	514	481	452	431
教員系 (指導主事含む)	32	53	80	100	123	145	143	136	131	125
合計	4,043	3,965	3,868	3,785	3,701	3,654	3,640	3,576	3,534	3,508



※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

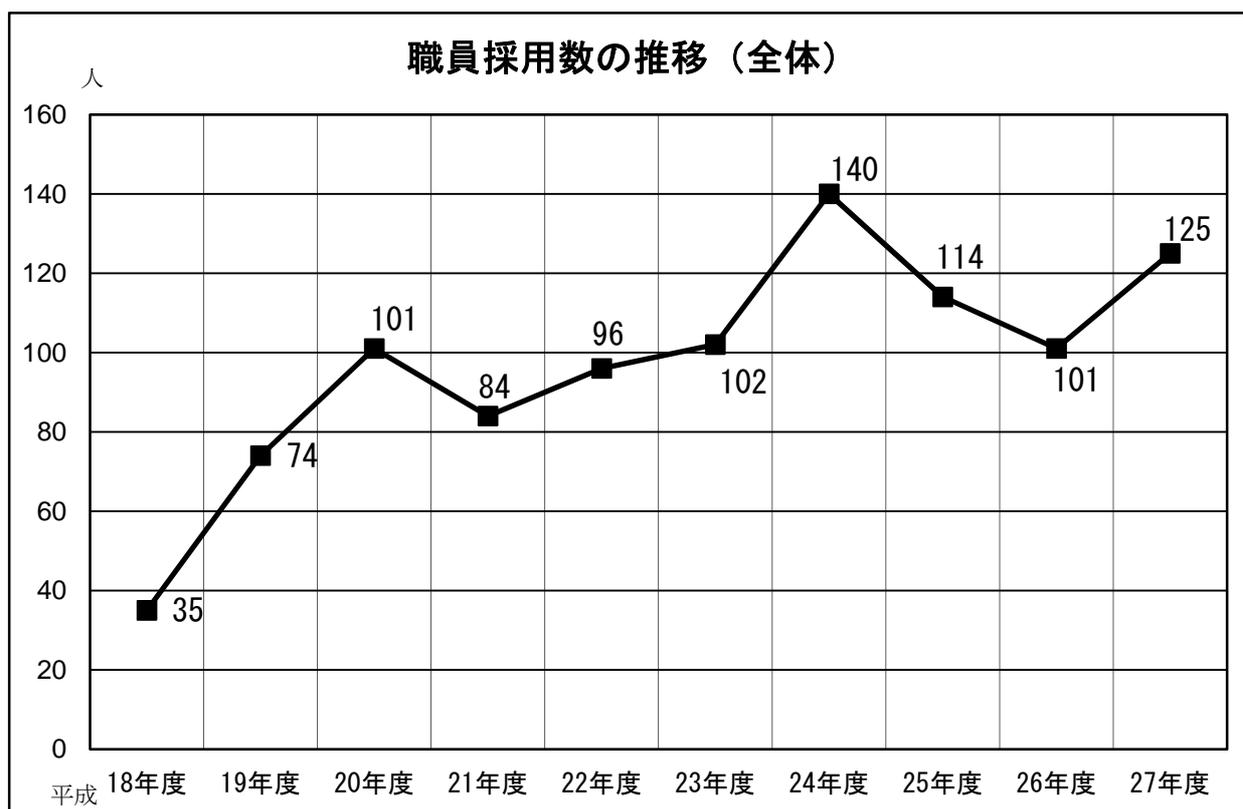
区の職員を職層別で見ると、主任主事以上の職員が約73%となっています。
 平成27年4月1日での職層別の割合は、管理職115人(3.4%)、係長級717人(21.2%)、主任主事1,634人(48.4%)、一般職員911人(27%)となっています。



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27年9月1日現在

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
事務系	20	20	23	28	25	31	73	56	42	41
福祉系	4	19	39	20	35	35	45	42	39	62
一般技術系	1	7	6	14	7	4	10	11	15	17
医療技術系	8	5	3	0	3	5	6	3	3	4
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	2	2	1	0	0	1	6	2	2	1
区費学校教員	0	20	29	22	26	26	0	0	0	0
合計	35	74	101	84	96	102	140	114	101	125

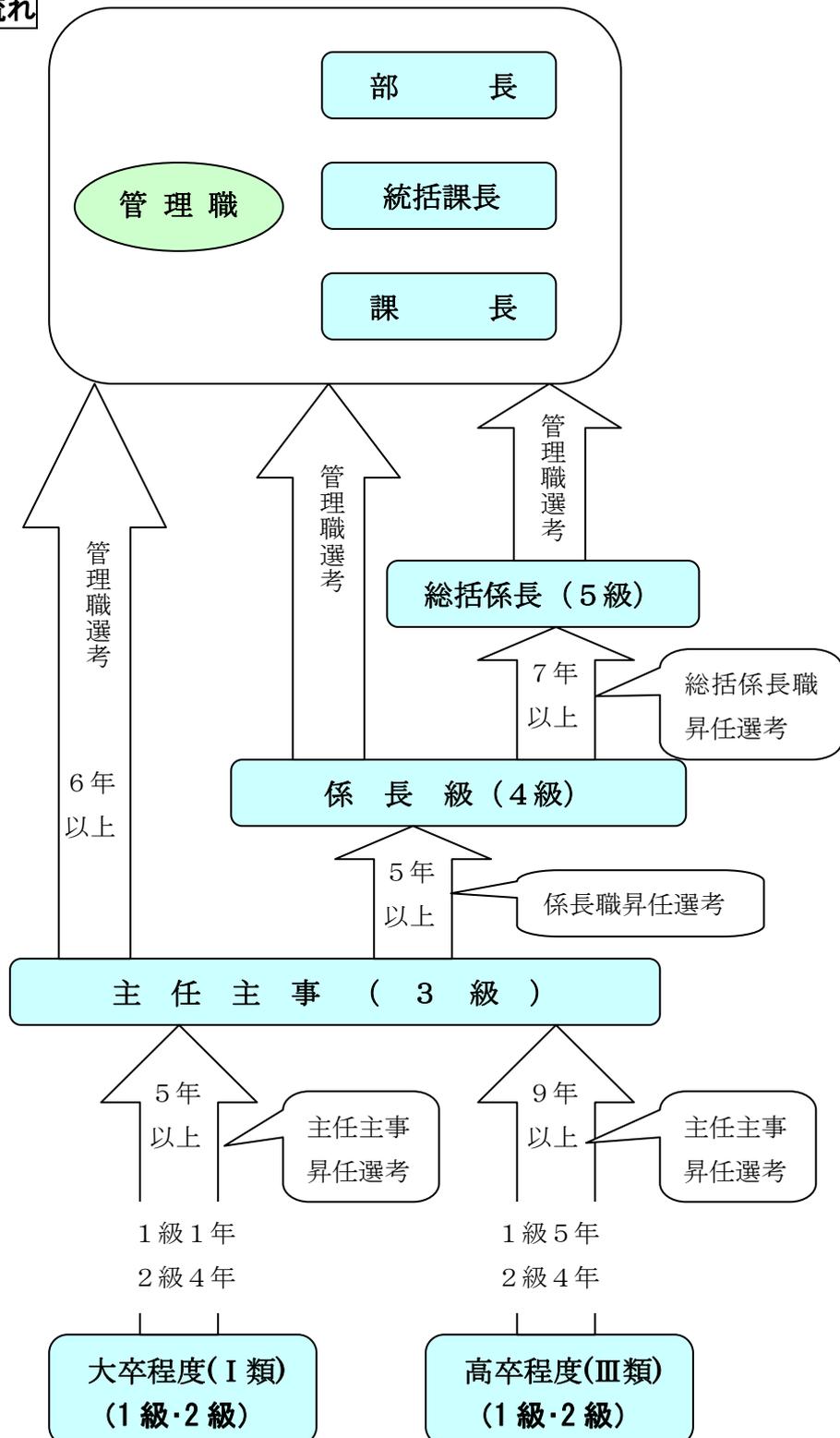
※各年度の新規採用職員（任期付採用職員は含まない）

2 昇 任

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

主任主事、係長職、管理職の昇任には、筆記、面接等の選考を実施しています。

採用から昇任の流れ



(1) 主任主事昇任

○ 選考対象者（有資格者）

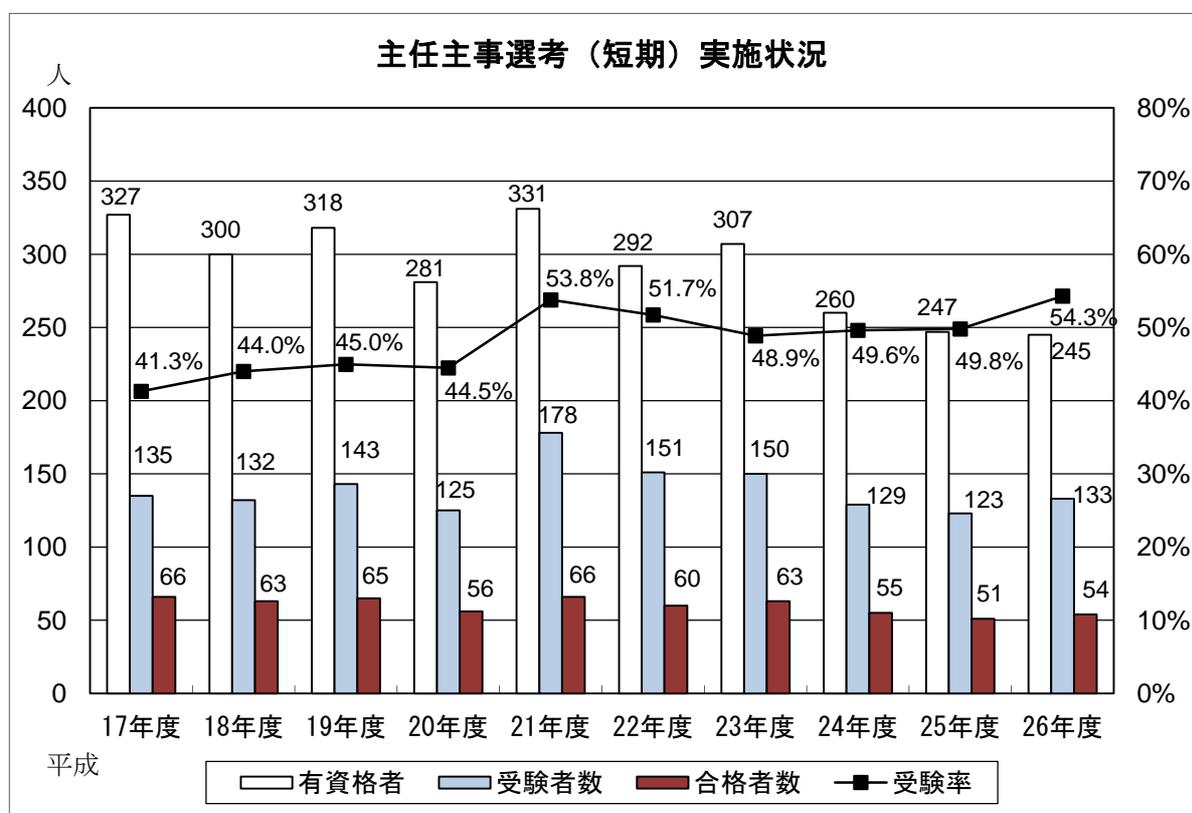
[短期] 2級職4年以上、年齢50歳未満

(経験者2級職採用) 2級職3年以上、年齢50歳未満

[長期A] 2級職12年以上、年齢37歳以上56歳未満

[長期B] 2級職5年以上、年齢52歳以上

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



○ 平成26年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、32.5歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
平均年齢	33.7	33.2	33.6	33.3	32.2	32.5	31.7	32.4	30.5	32.5

(2) 係長職昇任

○ 選考対象者（有資格者）

[一般] 主任主事5年以上、年齢50歳未満

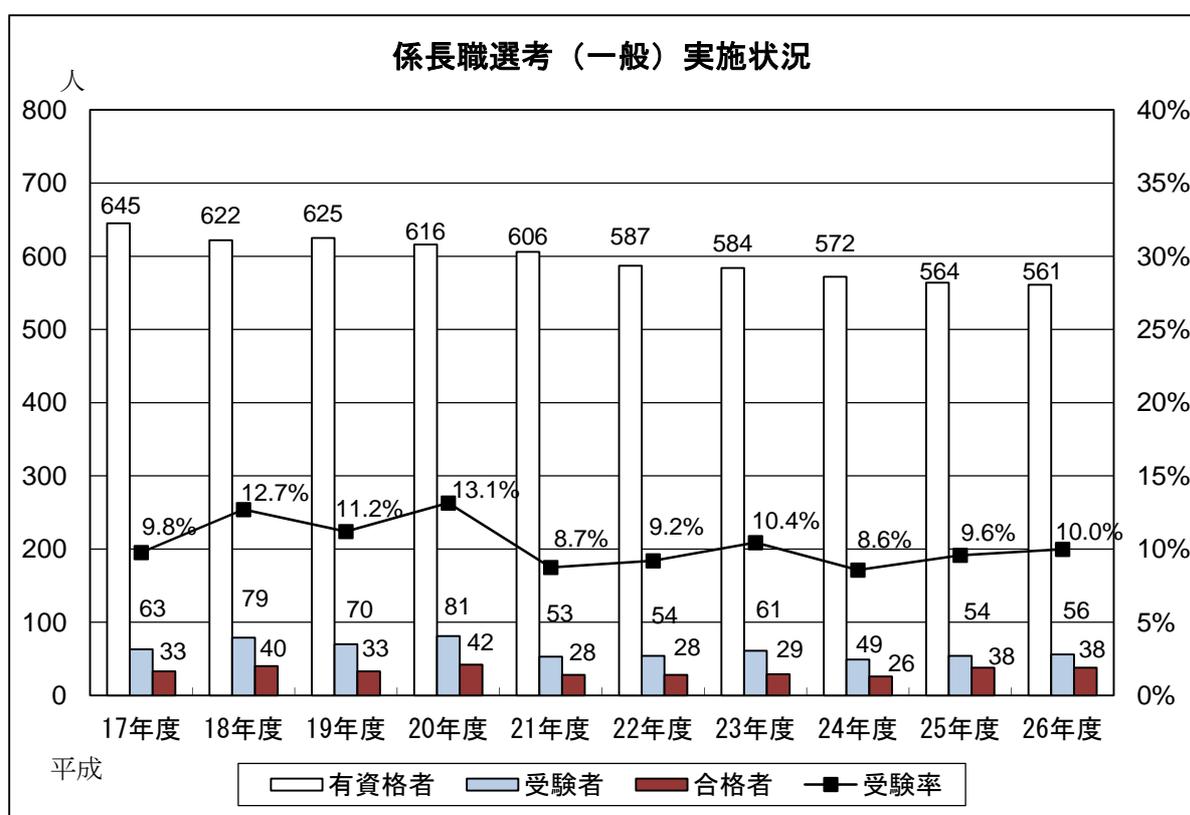
(経験者主任主事Ⅰ採用) 3級職4年以上 年齢50歳未満

(経験者主任主事Ⅱ採用) 3級職2年以上 年齢50歳未満

[長期] 2級職15年以上うち3級職7年以上、年齢50歳以上58歳未満

※経験者採用は別規定あり

- 係長職昇任選考(一般)の実施状況を見ると、有資格者、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%前後となっています。



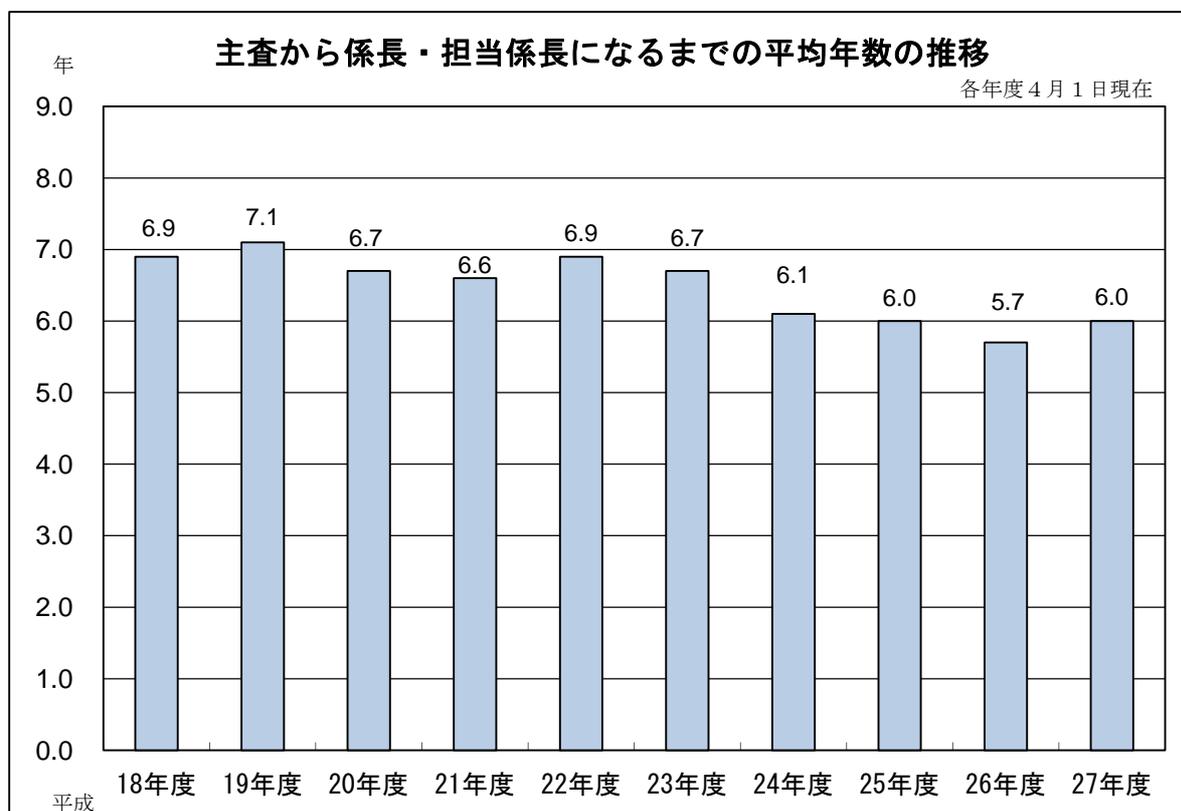
係長職昇任選考(一般)の合格者の平均年齢は、おおむね横ばい傾向にあります。平成26年度の平均年齢は、40.2歳となっています。

係長職昇任選考（一般）合格者の平均年齢

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
平均年齢	40.9	42.1	42.9	41.5	42.4	40.8	41.5	41.5	42.2	40.2

(3) 主査から係長・担当係長への任用と総括係長職昇任

- 係長職及び総括係長職のポストと在職者数の関係で、主査が係長・担当係長になるまでの平均年数は6年前後となり、係長・担当係長への任用平均年齢もおおむね40歳代後半で推移しています。
- 総括係長職昇任者の平均年齢は50歳台前半で推移しています。



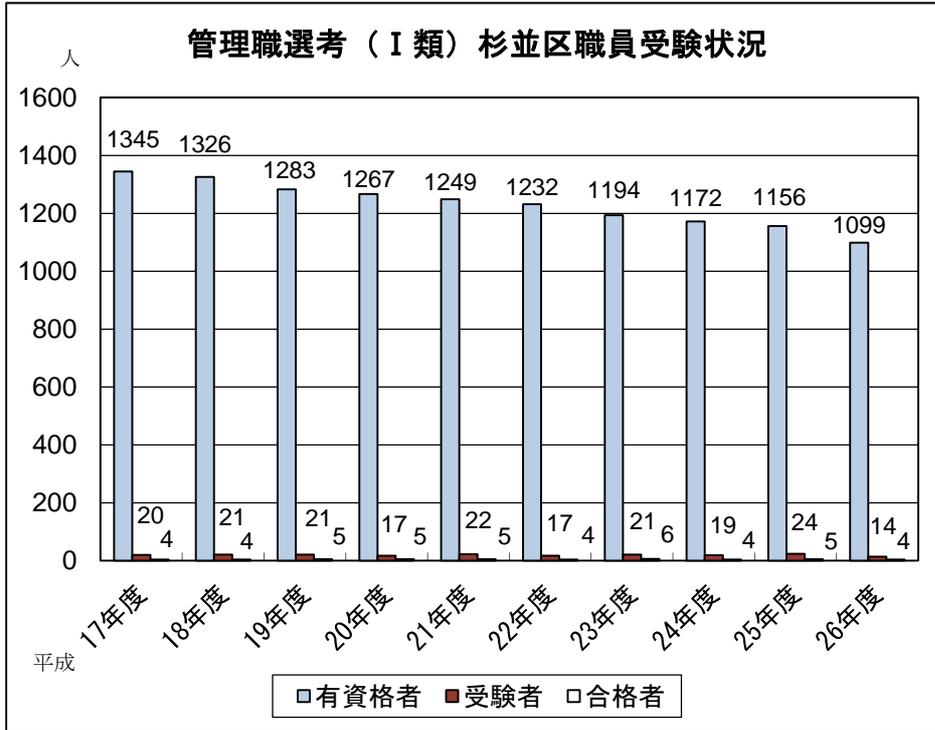
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
係長・担当係長任用平均年齢	46.8	47.5	46.3	48.0	47.9	47.5	46.9	47.5	47.9	48.2

総括係長職昇任者数と昇任平均年齢

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
総括係長昇任者数	27	27	34	28	24	34	24	21	36	23
平均年齢	49.1	49.2	51.2	51.4	51.2	52.5	52.0	54.2	53.3	52.7

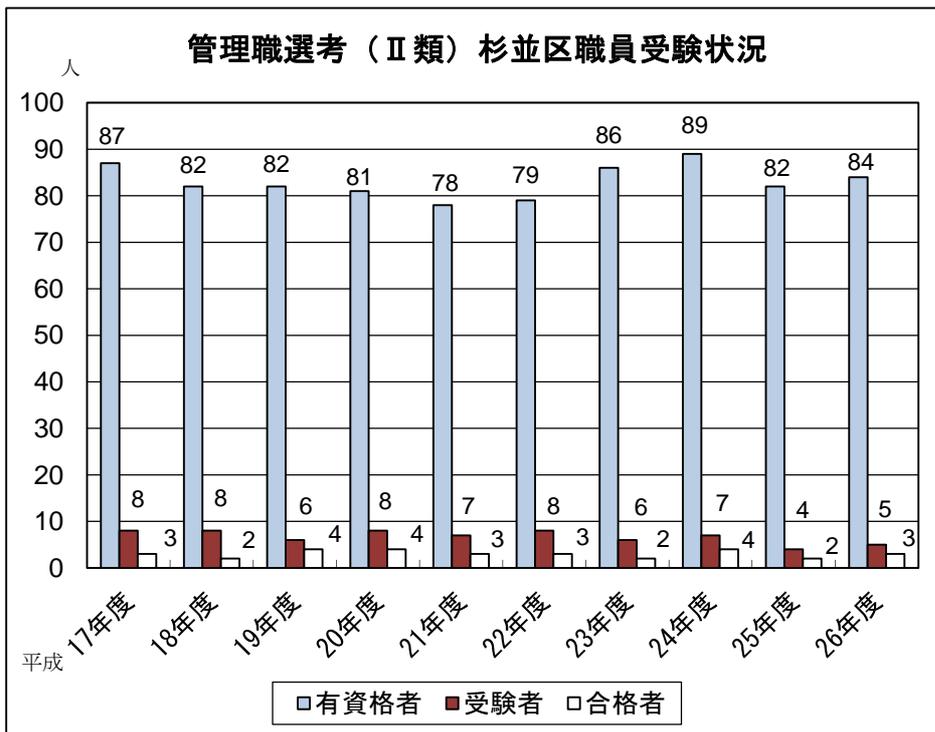
(4) 管理職選考

- 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
17	4	0
18	4	1
19	5	1
20	5	1
21	5	1
22	4	2
23	6	0
24	4	0
25	5	0
26	4	1

※ 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
17	3	0
18	2	0
19	4	0
20	4	0
21	3	0
22	3	1
23	2	0
24	4	0
25	2	0
26	3	1

3 処 分

法令違反などの一定の義務違反があった場合、職員は懲戒処分を受け、道義的責任が問われます。

職員一人ひとりが、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき責務を有していることを強く自覚する必要があります。

- 地方公務員法は、懲戒処分として免職、停職、減給、戒告の4種類を定めています。
- 平成13年から、杉並区では「職員の懲戒処分等の公表基準」について定めており、職員の懲戒処分等を行った場合に公表しています。

懲 戒 処 分 の 概 要

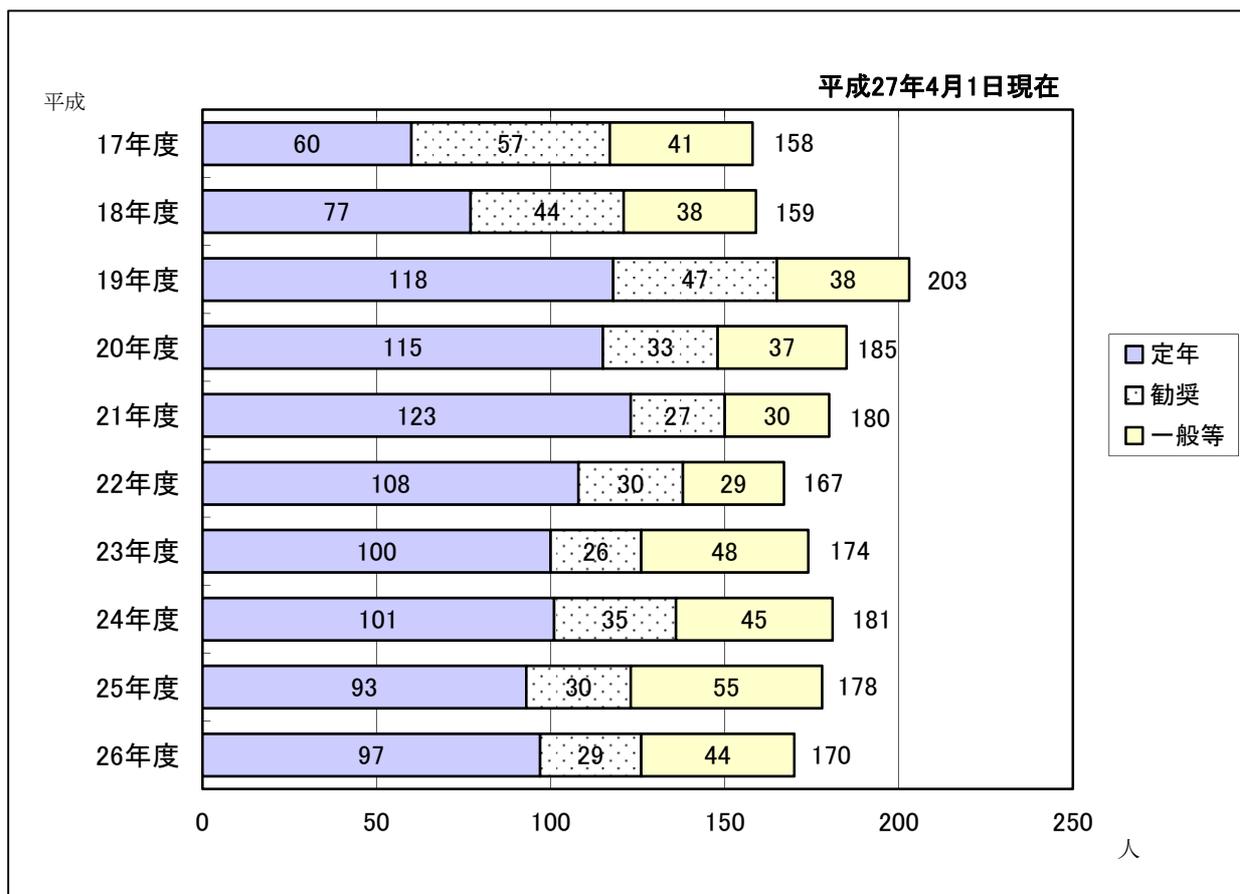
処分の内容	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
戒告		8名(通知書等の発送遅延・誤発行、契約義務違反)	2名(購入代金等の未払い)		
減給	1名(痴漢行為)	1名(盗撮行為)	1名(盗撮行為)		
停職1か月未満	1名(私事欠勤)			1名(私事欠勤)	
停職1か月以上6か月以下	1名(児童ポルノ法違反)				1名(金券等の紛失)
免職	1名(収賄)				
計	4名	9名	3名	1名	1名

4 退職

退職は、定年退職とその他の退職（定年前の勧奨退職と一般退職等）に分けられます。

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

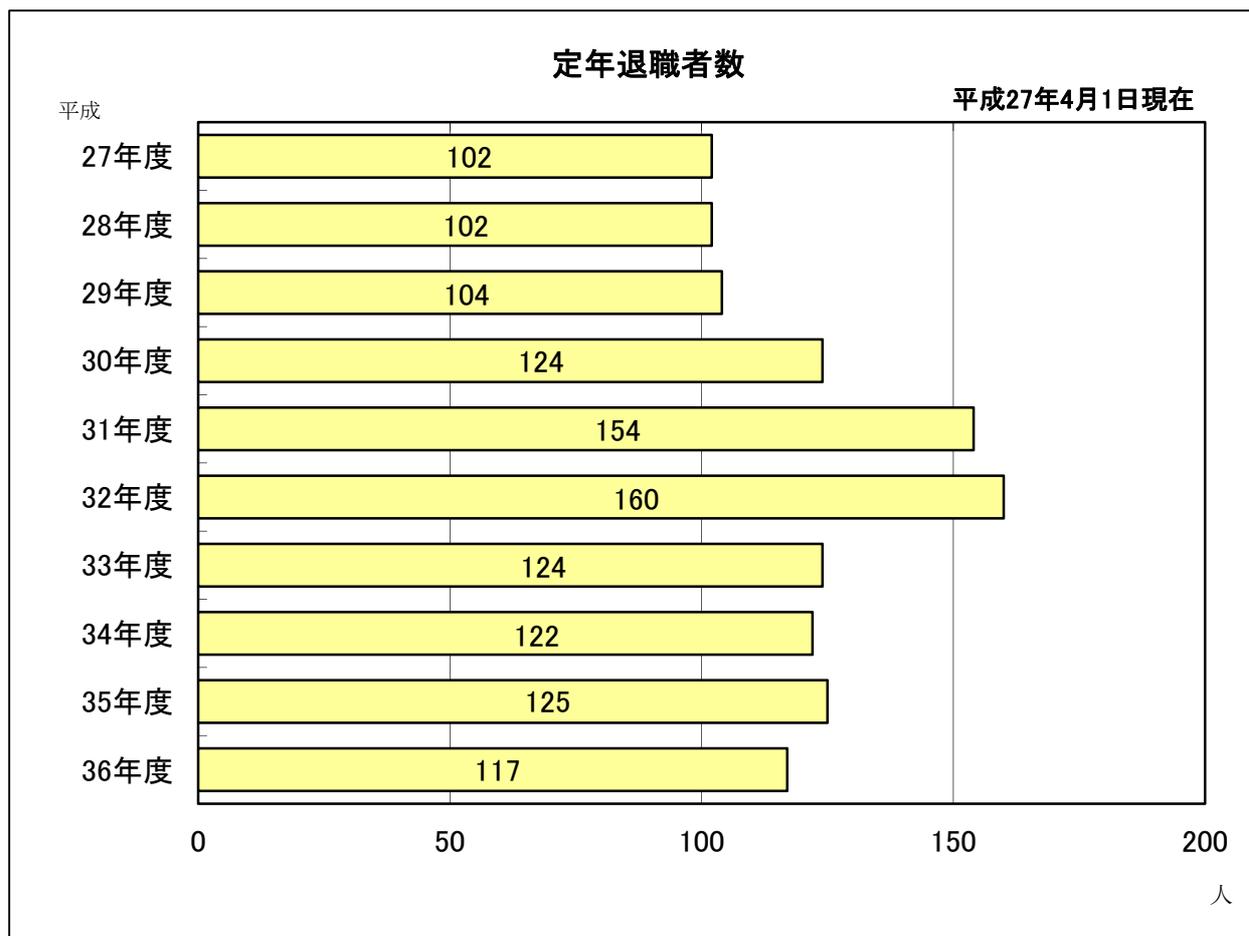
○ 過去10年間の退職者数



※一般等退職には死亡退職を含みます。

※年度中途退職者を含みます。

○ 今後10年間の定年退職者数の見込み



第3 勤務条件

1 勤務時間

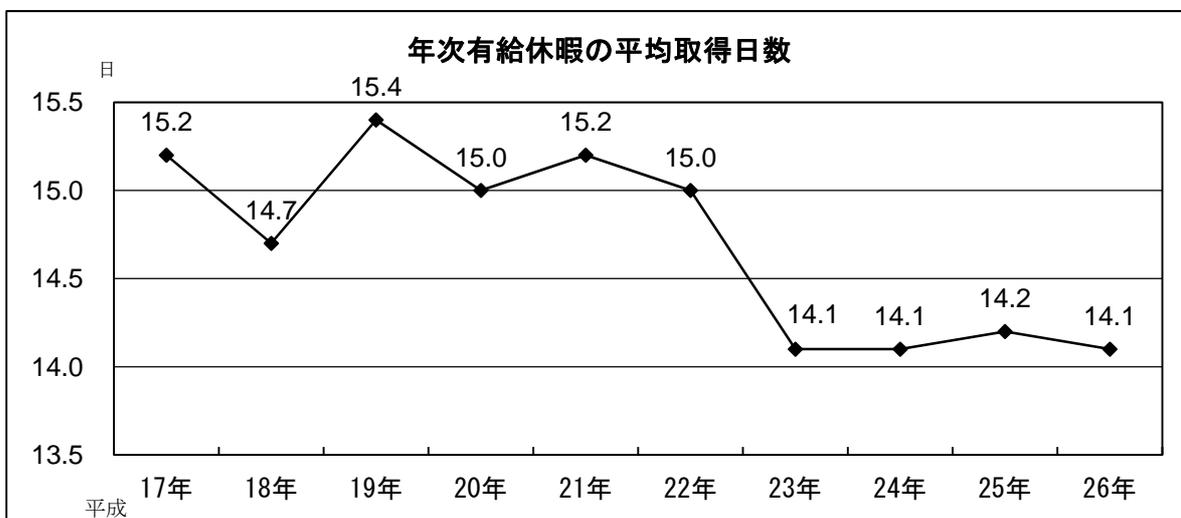
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

2 年次有給休暇

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

○年次有給休暇の取得状況

休暇を取得する理由は様々ですが、毎年平均して15日前後の取得状況となっています。



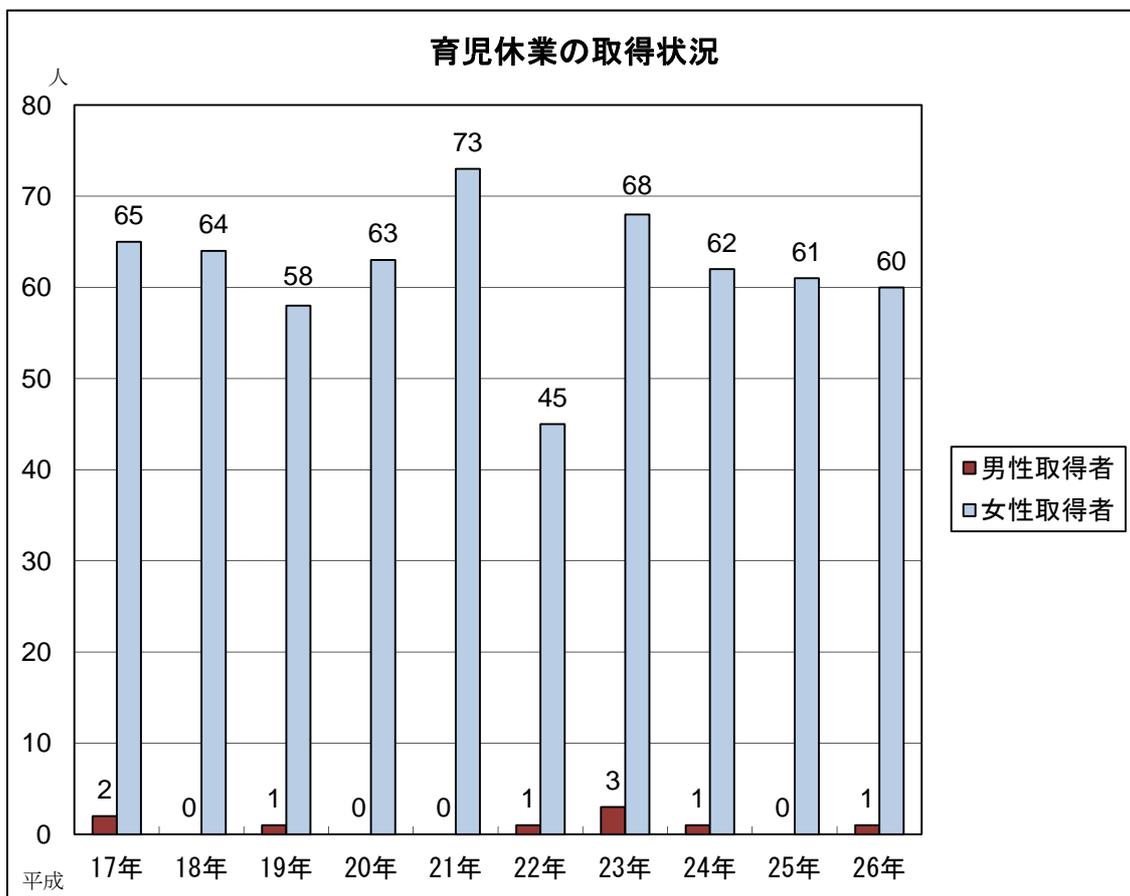
3 特別休暇等

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

4 育児休業

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

- 育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進することを目的とした制度です。常勤職員が3歳に満たない子を養育している場合、その子が3歳に達するまでの期間取得することができるものです。ただし、育児休業終了後も引き続き勤務する意志のある職員が対象となります。
- 男性職員の取得は少なく、ワークライフバランスの観点からも、男性が積極的に取得できるような意識改革と環境整備が、今後の課題となっています。



第4 職員の給与と人件費

1 区職員の給与決定のしくみ

特別区には、共同で設置した特別区人事委員会があり、毎年民間従業員の給与の実態を調査しています。特別区人事委員会では、調査をした民間従業員の給与と区職員の給与とを比較し、民間給与の実態と合うよう区議会と区長に対し給与の是正を勧告します。

この勧告を受けて、区は給与に関する条例案をつくり、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。

- 平成26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809円、0.20%)。また、勤勉手当を0.25月引上げ、期末・勤勉手当を4.2月とする旨の勧告をもとに、給与条例の改定が行われました。

2 区職員の給与(平成26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	3,395	13,143,918	14,067,021	3,066,340	11,000,681	27,210,939	24,144,599	4,617,678	31,828,617	28,762,277
1人あたり		3,872	4,143	903	3,240	8,015	7,112	1,360	9,375	8,472

※再任用短時間職員除く

一般職員1人あたりの
職員給与費

一般的にいう
一般職員1人あたりの
人件費

再任用短時間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	343	776,168	398,098	1,174,266	177,042	1,351,308
1人あたり		2,263	1,161	3,424	516	3,940

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与は年額約711万円(再任用短時間勤務職員は約342万円)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847万円(再任用短時間勤務職員は約394万円)、また退職手当も含めると1人あたり約938万円となります。

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 26 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 26 年度実績）

職層別にみると一般主事が約 483 万円、主任主事が約 731 万円、係長級が約 895 万円、管理職が約 1,156 万円、技能業務系主事が約 681 万円となっています。また、フルタイム再任用職員は約 507 万円、再任用短時間勤務職員の平均は約 342 万円となっています。

平成 26 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	37	5,932,625	1,372,651	139,049	3,430,127	1,941,234	12,815,686
	統括課長級	14	5,450,400	1,242,447	182,486	2,974,571	1,605,091	11,454,995
	課長級	58	5,213,421	1,161,837	149,659	2,805,443	1,457,525	10,787,885
	管理職平均	109	5,487,992	1,243,751	150,273	3,039,215	1,640,673	11,561,904
係長級	総括係長級	183	5,014,478	919,800	95,524	2,308,544	1,161,222	9,499,568
	係長	276	4,720,128	867,202	97,658	2,122,709	1,202,169	9,009,866
	係内主査	212	4,476,206	819,255	75,377	2,012,340	1,011,136	8,394,314
	係長級平均	671	4,723,339	866,398	90,036	2,138,521	1,130,646	8,948,940
	主任主事	1,341	4,080,167	744,517	56,041	1,796,975	628,790	7,306,490
一般主事	2級職	533	2,833,298	514,603	25,608	1,188,203	640,149	5,201,861
	1級職	199	2,157,639	388,615	1,332	824,824	454,492	3,826,902
	一般主事平均	732	2,649,615	480,352	19,008	1,089,416	589,677	4,828,068
	技能・業務系主事	447	3,710,517	691,044	128,619	1,640,089	644,110	6,814,379
	平均	3,300	3,890,053	719,950	67,683	1,729,254	757,656	7,164,596
	フルタイム再任用職員	26	3,241,142	607,726	0	786,230	435,748	5,070,846
	再任用短時間勤務職員	346	2,262,946	410,580	0	514,219	237,086	3,424,830

※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 26 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 26 年度職種別平均給与額と平均人件費

（単位：円）

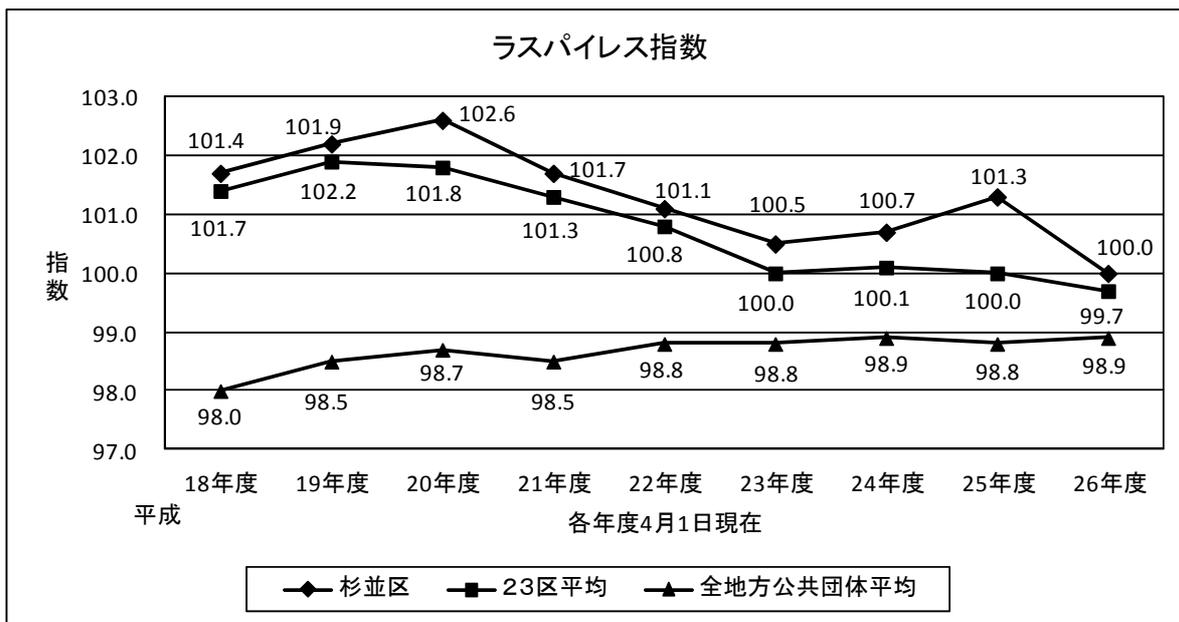
職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,463	7,544,961	1,413,945	8,958,906
福祉系	999	6,628,341	1,307,908	7,936,249
一般技術系	243	7,493,205	1,398,576	8,891,781
医療技術系	148	7,542,540	1,466,808	9,009,348
技能・業務系	447	6,814,379	1,746,283	8,560,664
平均	3,300	7,164,596	1,428,100	8,592,695
フルタイム再任用職員	26	5,070,846	830,072	5,900,918
再任用短時間勤務職員	346	3,424,830	519,642	3,944,472

※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26年度も区職員のラスパイレス指数は、年齢構成に伴い23区平均より高めとなりました。



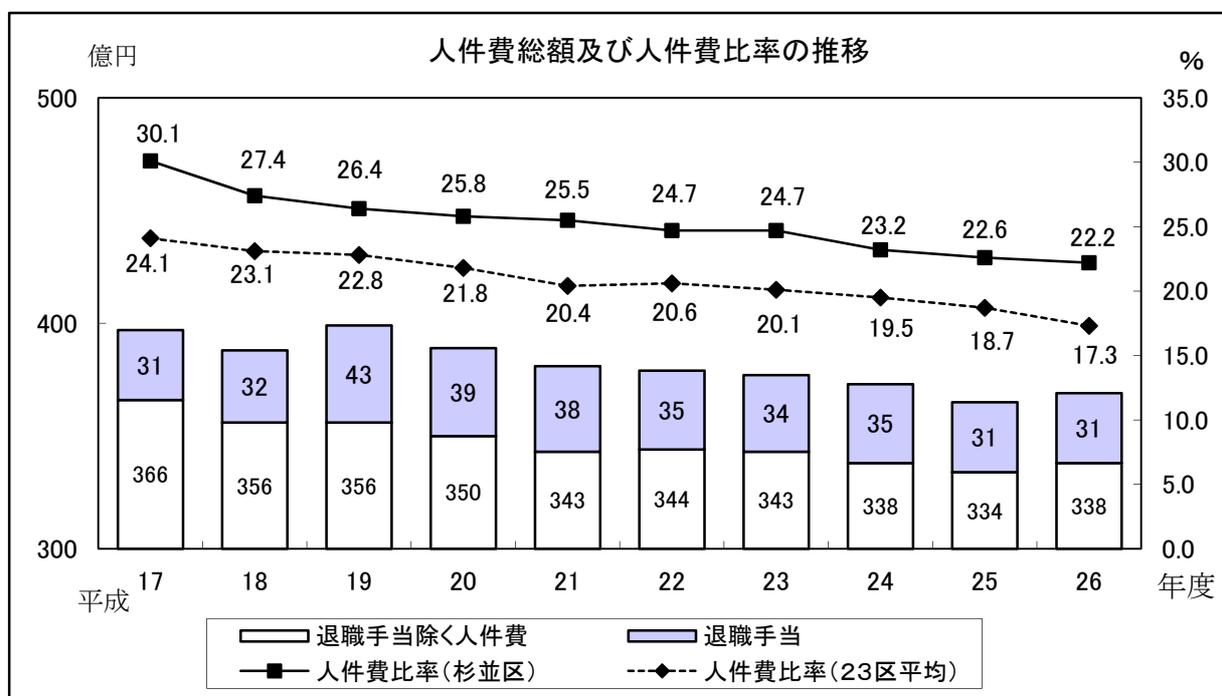
	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
杉並区	100.1	101.7	102.2	102.6	101.7	101.1	100.5	100.7	101.3	100.0
23区平均	100.3	101.4	101.9	101.8	101.3	100.8	100.0	100.1	100.0	99.7
全地方公共団体平均	98.0	98.0	98.5	98.7	98.5	98.8	98.8	98.9	98.8	98.9

5 人件費の抑制

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、再任用職員や嘱託員の増加もあり、金額及び歳出全体に占める割合（人件費比率）は微減傾向となっています。職員定数の削減などにより、職員数が減って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。

人件費抑制のためには、適正な職員配置など、より一層の内部努力を行うことが求められています。

○ 人件費総額及び人件費比率の推移



※普通会計決算による。

※再任用・嘱託員等を含む。

※人件費率（23区平均）は27年8月現在の速報値である。

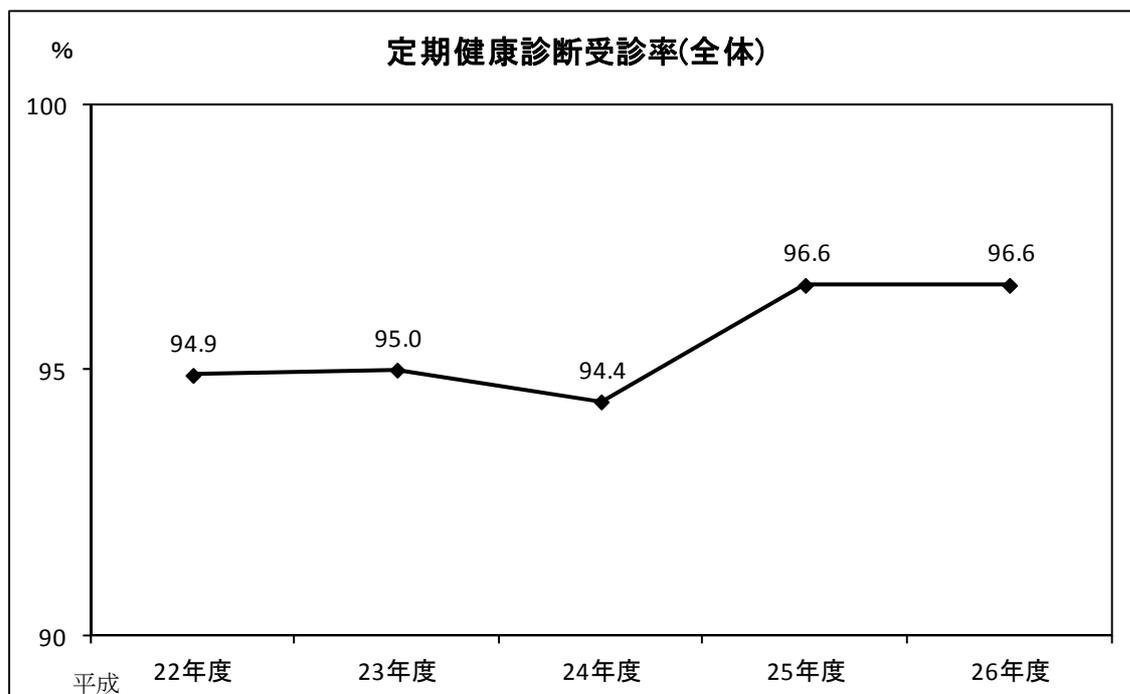
第5 健康管理

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。

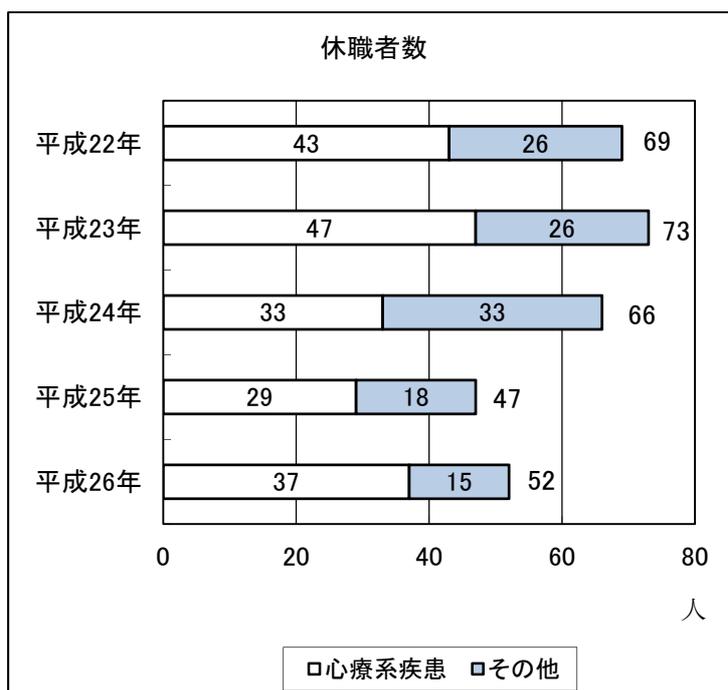
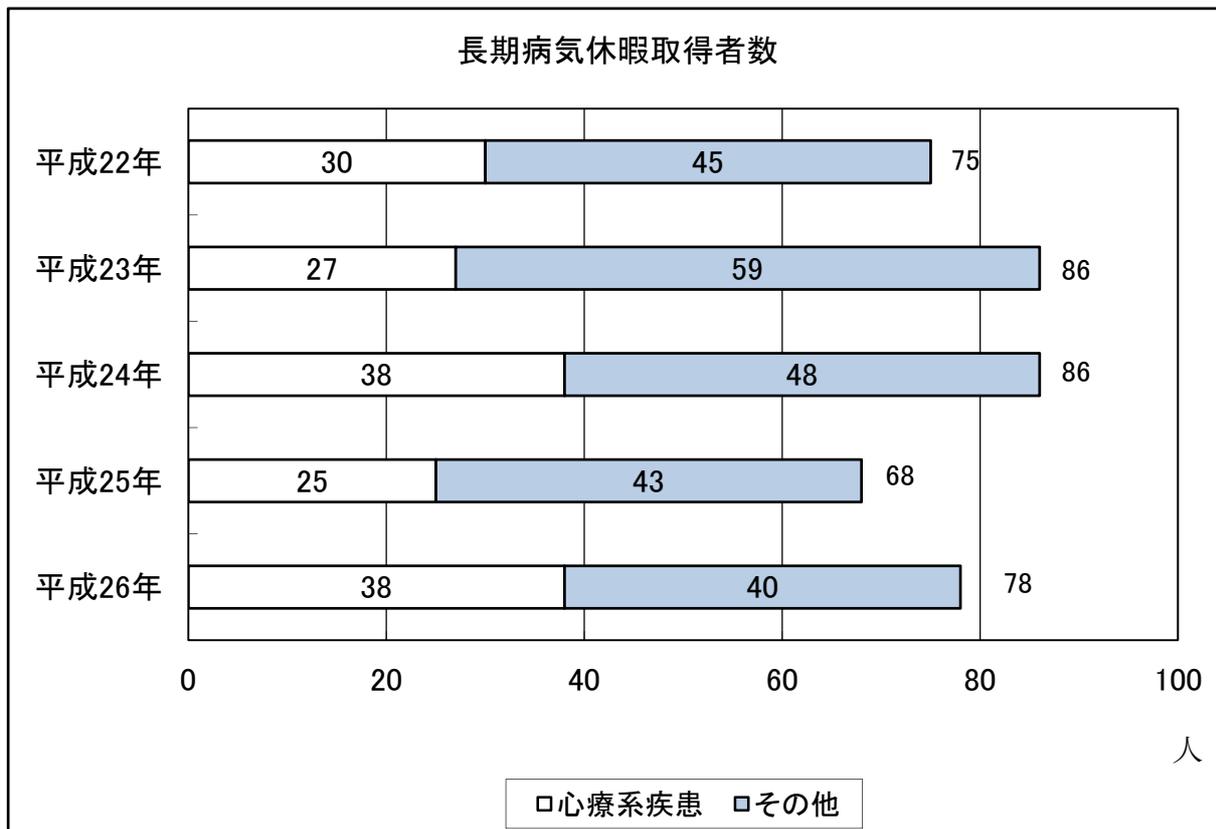
所属別定期健康診断受診率について(5年間)

部 名	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
政策経営部	97.9%	97.4%	95.8%	100.0%	98.5%
総務部	98.5%	94.7%	95.0%	96.9%	97.0%
区民生活部	94.0%	94.8%	92.7%	95.8%	94.6%
保健福祉部	94.3%	94.3%	94.4%	98.0%	96.3%
都市整備部	97.0%	95.7%	96.0%	96.0%	98.2%
環境部	95.3%	93.3%	91.7%	96.4%	100.0%
清掃職員	97.9%	99.2%	99.6%	99.1%	99.1%
教育委員会事務局	92.4%	90.4%	91.5%	97.4%	97.0%
学校職員	93.2%	94.8%	93.4%	93.5%	94.8%

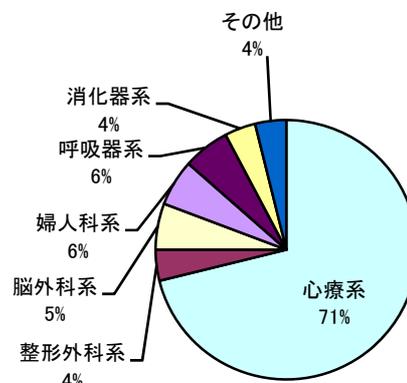


2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

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5～7割を占めています。



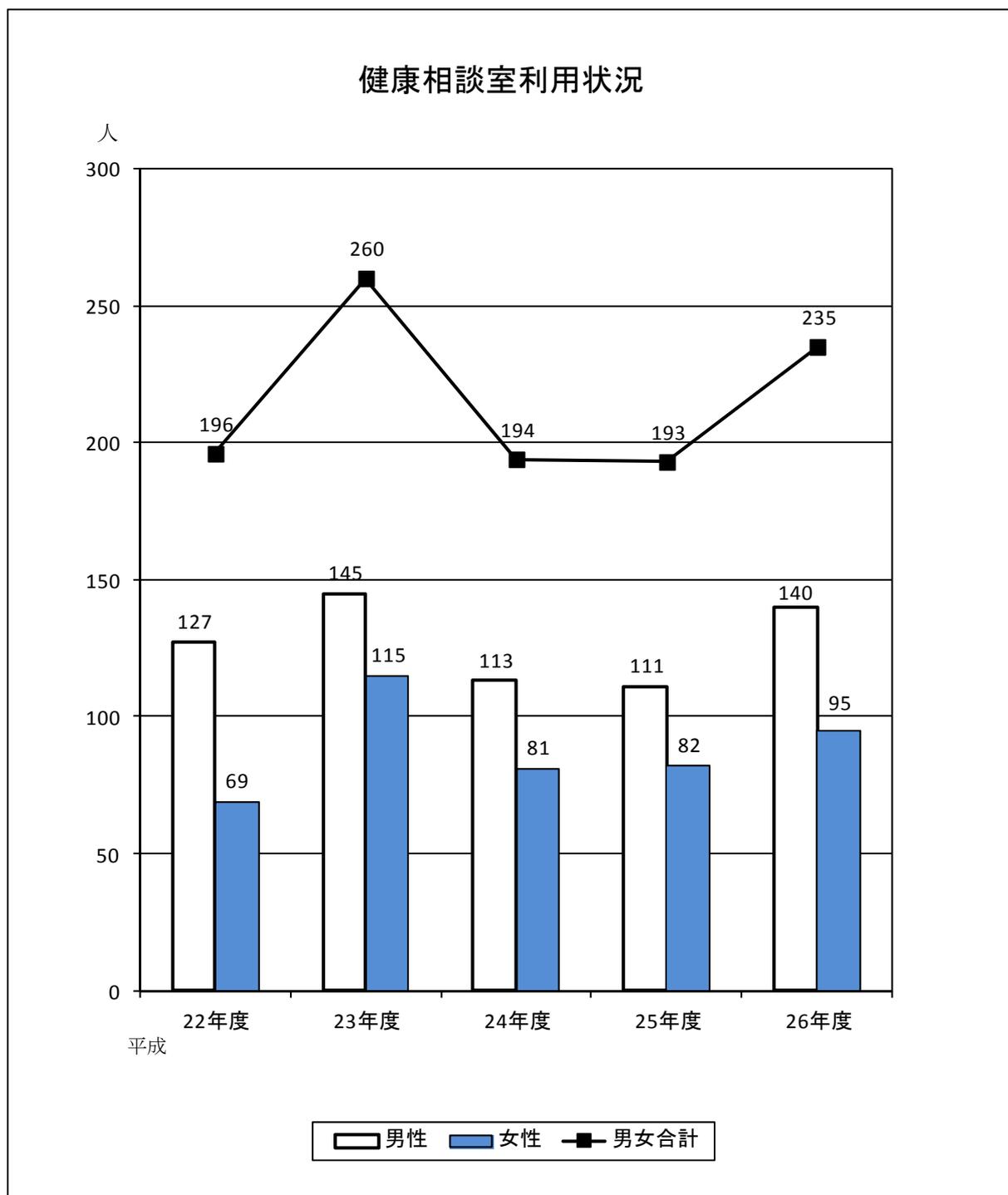
平成26年休職者 疾病別内訳



3 職員健康相談室利用状況

平成 20 年 10 月から過重労働者に対する産業医面接を実施しています。

また、職場復帰訓練後のフォロー面接を心理カウンセラーにより実施するなど、相談体制の充実を図っています。



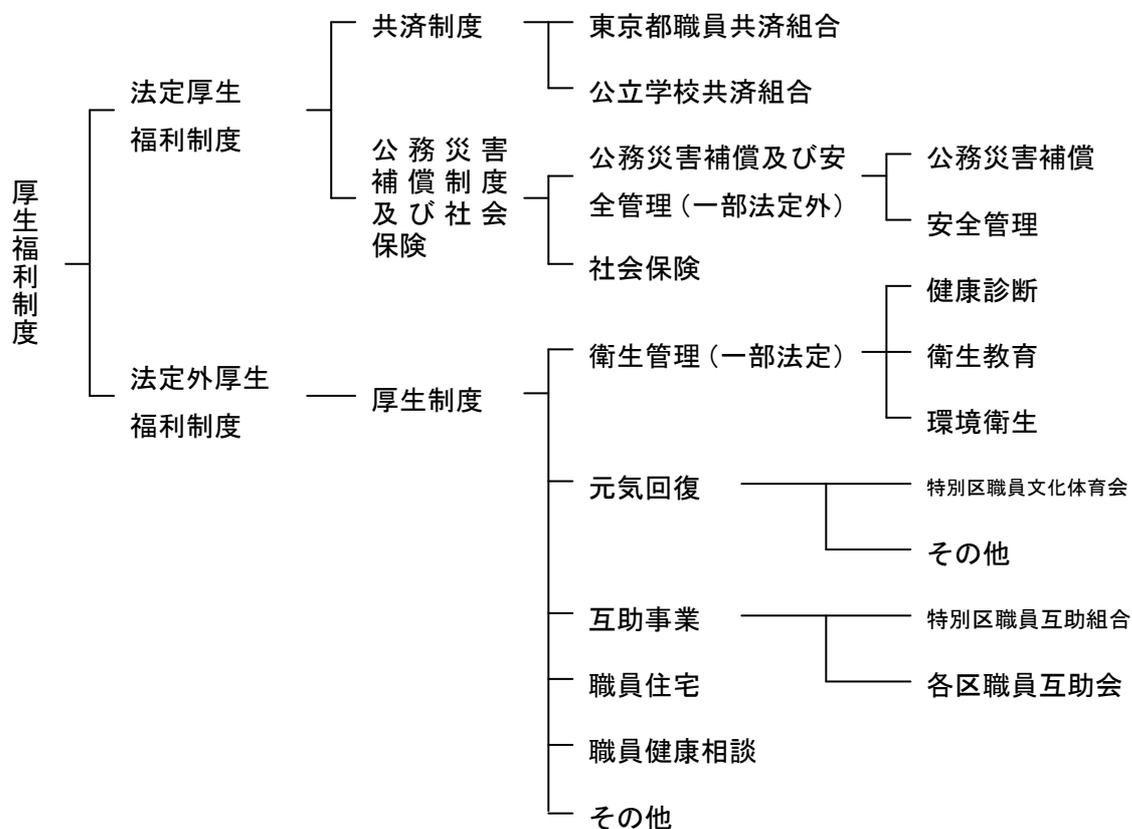
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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

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

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

現行の特別区の厚生福利制度は、次のとおりです。



1 厚生制度

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

一方、福利厚生事業のあり方については、各地方公共団体において、社会情勢に応じた事業運営や事業内容の見直しが行われています。

(1) 杉並区職員互助会

杉並区に勤務する常勤職員（再任用職員を含む）の一般会員と、一定の勤務基準を満たし入会を希望する非常勤職員などの特別会員で組織され、会員の福利厚生事業の増進に努めています。会員数は、平成27年4月1日現在、3,969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26年度、職員互助会の歳入決算額は、8,312万9,558円、歳出決算額は、8,149万1,270円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,551万5,230円を事業補助金として交付しました。

(2) 特別区職員互助組合

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

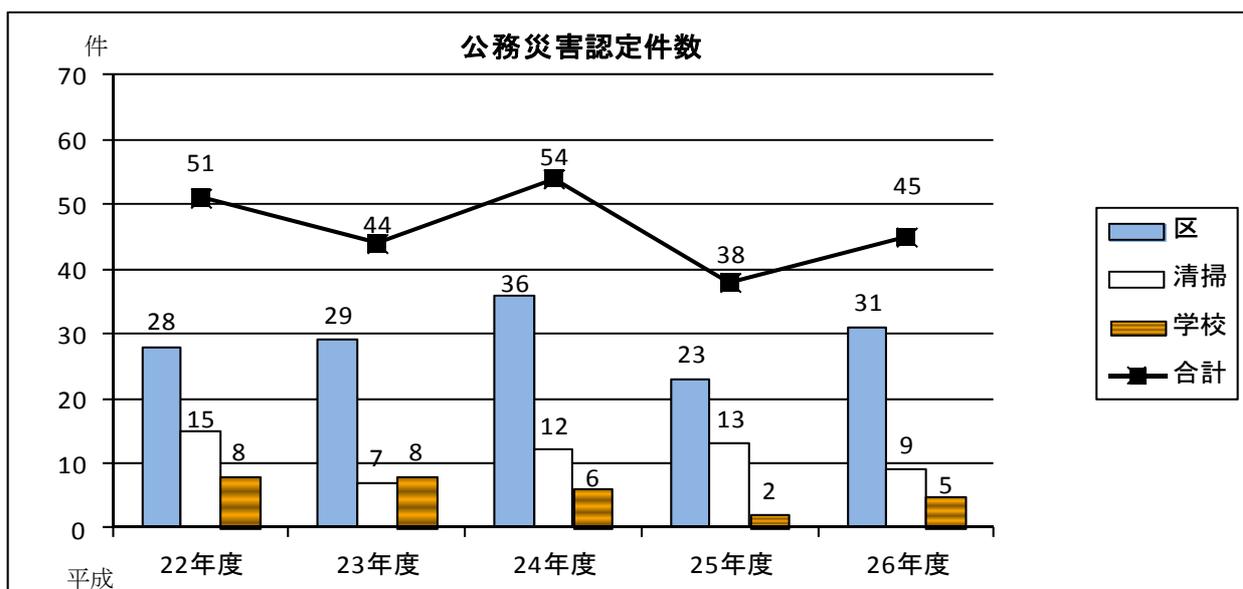
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約6万8千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

2 共済制度

地方公務員法第43条に規定する共済制度は、地方公務員等共済組合法により、職員が納付する掛金と地方公共団体の支出する負担金を財源として給付を行うことで、職員及びその被扶養者や遺族の生活の安定と福祉の向上に貢献し、公務の能率的運営に役立てることを目的とする制度です。区職員は、東京都職員共済組合の組合員となり、学校教員は、公立学校共済組合の組合員となります。それぞれ所属する共済組合から、短期給付事業（医療保険給付等）、長期給付事業（年金給付等）、福祉事業を受けることができます。

3 公務災害補償制度

地方公務員の公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡）又は、通勤上による災害に対する補償については、地方公務員災害補償法に基づき、すべての地方公務員について統一的に実施されています。具体的には、地方公務員災害補償基金が地方公共団体に代わって公務災害補償を行っています。



4 その他の厚生制度

(1) 職員の被服貸与

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

(2) 職員住宅の管理

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

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

(職員住宅の概要)

[平成27年4月1日現在]

名称及び種別	規模	月額基本使用料	貸与期間	備考
久我山寮 (女子)	単身者用 10室	7室 4,700円 3室 5,000円	5年	久我山東保育園併設
中瀬寮 (女子)	管理人室 1室 単身者用 24室	管理人室 39,200円 単身者 22,100円	管理人室 10年 単身者 5年	中瀬保育園併設
成田防災住宅 (男子)	管理人室 1室 単身者用 19室	管理人室 76,600円 単身者 25,100円	管理人室 10年 単身者 5年	
高円寺防災住宅 (男子・女子)	単身者用 14室	31,800円	5年	高円寺南保育園、ゆうゆう高円寺南館併設

第7 職員の人材育成と勤務評定

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

1 研修受講回数および受講者数

○ 杉並区職員の平成22年度から26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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
杉並区研修 への参加	116回	109回	123回	105回	116回
	3,535名	3,415名	3,864名	3,462名	3,449名
特別区研修 派遣研修等 への参加	263回	193回	188回	226回	212回
	718名	648名	630名	722名	622名
合 計	379回	302回	311回	331回	328回
	4,253名	4,063名	4,494名	4,184名	4,071名

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

2 勤務評定と自己申告

(1) 勤務評定

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

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

また、平成20年度からは、管理職以外の一般職員についても、勤勉手当に成績率が導入され、支給額から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26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26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 28歳未満		・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。 ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）				
	土木造園（造園）				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する人又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人	
	衛生監視（衛生）	有		食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
衛生監視（化学）					
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
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
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 28歳未満	・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文による出題に対応できる人	
経験者2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	4の民間業間以上従事等歴で	・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建築			当該職種に関する業務に従事	
経験者3級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	8の民間業間以上従事等歴で	・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建築			当該職種に関する業務に従事	
	事務	37歳以上 46歳未満	1の民間業間以上従事等歴で	当該職種に関する業務に従事	
	土木造園（土木）				

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

イ 日 程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【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5日	6月11日	6月11日	6月11日	7月25日
第1次試験・選考 (筆記)	5月4日	9月7日	9月14日	9月7日	9月28日
第1次合格発表	6月18日	10月14日	10月21日	10月14日	10月15日
第2次試験・選考 (面接)	7月7日～7月24日	10月23日・24 日・27日	11月1日・2日	10月25日・26日	10月27日・ 11月11日
第2次合格発表	—	—	—	11月7日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	—	11月15日～11月23日	—
最終合格発表	7月28日(技術系) 8月8日(技術系以外)	11月14日	11月14日	12月5日	11月20日

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		26年度	25年度	比 較 増△減	26年度	25年度	比 較 増△減	26年度	25年度	比 較 増△減	
I類 (一般方式)	事 務	16,078	16,458	△ 380	12,906	13,014	△ 108	1,668	1,549	119	
	土 木 造 園 (土 木)	436	641	△ 205	324	463	△ 139	137	167	△ 30	
	土 木 造 園 (造 園)	80	95	△ 15	68	66	2	31	12	19	
	建 築	175	279	△ 104	140	205	△ 65	90	101	△ 11	
	機 械	144	158	△ 14	108	105	3	46	33	13	
	電 気	170	183	△ 13	107	131	△ 24	51	38	13	
	福 祉	442	463	△ 21	370	360	10	85	85	0	
	衛 生 監 視 (衛 生)	233	251	△ 18	171	198	△ 27	46	61	△ 15	
	衛 生 監 視 (化 学)	129	84	45	81	46	35	10	6	4	
	保 健 師	391	414	△ 23	323	351	△ 28	88	74	14	
	小 計	18,278	19,026	△ 748	14,598	14,939	△ 341	2,252	2,126	126	
(I 新方式)類	土 木 造 園 (土 木)	302	—	302	143	—	143	51	—	51	
	建 築	183	—	183	106	—	106	45	—	45	
	小 計	485	—	485	249	—	249	96	—	96	
III類	事 務	3,664	2,254	1,410	2,996	1,605	1,391	334	213	121	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	90	86	4	66	77	△ 11	24	26	△ 2	
経験者	2級職	事 務	1,280	1,300	△ 20	1,000	1,029	△ 29	128	100	28
		土 木 造 園 (土 木)	32	31	1	21	23	△ 2	10	13	△ 3
		建 築	53	50	3	43	42	1	27	21	6
		小 計	1,365	1,381	△ 16	1,064	1,094	△ 30	165	134	31
	3級職 (主任主事I)	事 務	868	887	△ 19	641	658	△ 17	40	30	10
		土 木 造 園 (土 木)	35	28	7	27	25	2	11	9	2
		建 築	37	53	△ 16	22	42	△ 20	9	12	△ 3
		機 械	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		電 気	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		小 計	940	968	△ 28	690	725	△ 35	60	51	9
	3級職 (主任主事II)	事 務	615	603	12	453	448	5	6	5	1
		土 木 造 園 (土 木)	47	64	△ 17	36	44	△ 8	3	6	△ 3
		小 計	662	667	△ 5	489	492	△ 3	9	11	△ 2
	合 計		25,484	24,382	1,102	20,152	18,932	1,220	2,940	2,561	379

(2) 採用選考等

平成26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）	2人

イ 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任主事	1人
係長職	0人
総括係長	0人
課長級	0人
統括課長	0人
部長級	0人

(3) 管理職選考

ア 受験資格等

○ I類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、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26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I 類	事務	338	364	△ 26	175	196	△ 21	92	102	△ 10	27.2	28.0	△ 0.8
	技術 I	42	49	△ 7	18	21	△ 3	12	17	△ 5	28.6	34.7	△ 6.1
	技術 II	40	25	15	24	10	14	18	8	10	45.0	32.0	13.0
	技術 III	27	33	△ 6	8	8	0	5	5	0	18.5	15.2	3.3
	技術計	109	107	2	50	39	11	35	30	5	32.1	28.0	4.1
	小計	447	471	△ 24	225	235	△ 10	127	132	△ 5	28.4	28.0	0.4
II 類	事務	81	93	△ 12	68	66	2	41	38	3	50.6	40.9	9.7
	技術	23	17	6	14	11	3	14	10	4	60.9	58.8	2.1
	小計	104	110	△ 6	82	77	5	55	48	7	52.9	43.6	9.3
合計		551	581	△ 30	307	312	△ 5	182	180	2	33.0	31.0	2.0

○ 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26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I 類 (全部)	事務	203	240	△ 37	84	108	△ 24	51	61	△ 10	25.1	25.4	△ 0.3
	技術 I	24	29	△ 5	6	9	△ 3	5	7	△ 2	20.8	24.1	△ 3.3
	技術 II	25	18	7	15	5	10	11	5	6	44.0	27.8	16.2
	技術 III	13	19	△ 6	3	3	0	2	2	0	15.4	10.5	4.9
	技術計	62	66	△ 4	24	17	7	18	14	4	29.0	21.2	7.8
	合計	265	306	△ 41	108	125	△ 17	69	75	△ 6	26.0	24.5	1.5

○ 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26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I 類 (免除)	事務	135	124	11	91	88	3	41	41	0	30.4	33.1	△ 2.7
	技術 I	18	20	△ 2	12	12	0	7	10	△ 3	38.9	50.0	△ 11.1
	技術 II	15	7	8	9	5	4	7	3	4	46.7	42.9	3.8
	技術 III	14	14	0	5	5	0	3	3	0	21.4	21.4	0.0
	技術計	47	41	6	26	22	4	17	16	1	36.2	39.0	△ 2.8
	合計	182	165	17	117	110	7	58	57	1	31.9	34.5	△ 2.6

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	423	144	114	165	107	24	14	69	25.3	16.7	12.3	41.8
技術Ⅰ	66	19	16	31	16	4	0	12	24.2	21.1	0.0	38.7
技術Ⅱ	31	14	3	14	10	5	0	5	32.3	35.7	0.0	35.7
技術Ⅲ	55	9	14	32	15	4	1	10	27.3	44.4	7.1	31.3
技術計	152	42	33	77	41	13	1	27	27.0	31.0	3.0	35.1
計	575	186	147	242	148	37	15	96	25.7	19.9	10.2	39.7

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち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3項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成26年は、10月8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・特別給を引上げ、地域手当の支給割合を見直し
 - 1 月例給
 - 公民較差（809円、0.20%）を解消するため、給料表を引上げ改定
 - 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
 - 年間の支給月数を0.25月引上げ（現行3.95月→4.2月）
 - 3 地域手当の支給割合等
 - 地域手当の支給割合を2%引上げ（現行18%→20%）
 - 給料月額を同率程度引下げ
- ◎ 職員の平均年間給与は、約11万8千円増

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成26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
57,765人	30,684人	403,409円	42.4歳

2 民間給与実態調査の内容（平成26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1,085民間事業所を实地調査（調査完了817事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
404,218円	403,409円	809円（0.20%）

（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
4.22月分	3.95月	0.27月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引上げ
- ・ 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
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強化
- ・ I類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を総合的に勘案し、据置き

(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に準じた改定

2 特別給（期末・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0.25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
686 円	—	123 円	809 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 6,493 千円	約 6,611 千円	約 11 万 8 千円

（参考3）モデルケースによる試算

○ケース1 係員（1級29号給、25歳）

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
240,816 円	240,816 円	0 円	3,734 千円	3,788 千円	54 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
440,022 円	441,202 円	1,180 円	7,093 千円	7,222 千円	129 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
624,456 円	626,226 円	1,770 円	10,018 千円	10,205 千円	187 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
747,648 円	749,772 円	2,124 円	12,087 千円	12,317 千円	230 千円

3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成 26 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 地域手当の支給割合等

国及び他の地方公共団体との制度上の均衡を図り、本給と手当の配分のあり方や給料と連動する給与制度への影響等を考慮した結果、見直すことが適当

1 地域手当の支給割合

- ・ 特別区の存する地域における支給割合を 2%引き上げ 20%に設定

2 給料表の改定

- ・ 給料月額について地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度引下げ
- ・ I 類初任給までの号給等は引下げなし。これらの号給付近等は引下げを緩和

3 実施時期

- ・ 平成 27 年 4 月 1 日から実施

Ⅳ 今後の給与制度

1 職務・職責を的確に反映した給与体系の確立

- ・ 職務の複雑性や責任の度合いに応じた給与水準を設定していくため、今後も管理職及び係長職について改善を図ることが必要
- ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しを視野に入れて、職務・職責を反映した給与体系の確立に向けた取組を加速

2 勤務成績の給与への的確な反映

(1) 勤勉手当制度

- ・ 制度全体を再検証し、勤務成績をよりの確に反映させる方策を講ずる必要。具体的には、成績率の一律拠出割合の見直し等について早急に検討が必要
- ・ 各区において、人事評価制度の検証と併せて、制度の本旨を踏まえ、適正に運用を図っていくことが必要

(2) 昇給制度

- ・ 勤務成績が適切に反映され、組織の活力の向上に資しているかなどの検証が必要
- ・ 人事評価の適正な反映に加え、昇給の長期的な効果等の観点でも検証を行うとともに、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえ引き続き検討

(3) 降給の導入等

- ・ 現在未整備となっている分限処分における降給の導入についても検討が必要
- ・ 懲戒処分を受けた者の昇給号数等について、必要な見直しを行うことが適当

3 高齢期職員等の活用に資する給与の設定

(1) 50 歳台の給与のあり方

- ・ 国における世代間の給与配分の適正化を検証し、他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視
- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方等も見据えた上で、特別区の実情を考慮し、給料表、昇給・昇格制度等について、給与制度全体の中で一体的に検討

(2) 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き国の検討状況や民間の動向を注視

- ・ 再任用職員に対する単身赴任手当の支給の必要性について検討する必要

V その他

1 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮

2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 就学前教育のあり方等の検討状況等を踏まえ、必要に応じて適切に対応

3 諸手当

- ・ 特別区の実情や国、他の地方公共団体等の状況を考慮し、適宜見直しを図ることが必要
- ・ 単身赴任手当について、必要に応じて見直しの検討が必要

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) 環境の変化に対応できる採用制度の検討

- ・ 「自ら考え行動する」人材を引き続き確保していくため、採用制度を柔軟に見直し、時機を逸することなく採用環境の変化に対応することが重要

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 受験者の確保が困難な技術系職種について対策を強化・充実
- ・ 特別区の技術系職種ならではの魅力や各区の取組の特長を活かした周知啓発が重要

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

① 人事管理の基礎となる人事評価制度の改善

- ・ 法改正の主旨を踏まえて人事評価制度を検証し、適切な対応を図ることが必要
- ・ 各区の運用実態の検証とともに、報告書をまとめるなど任命権者の取組を支援

② 中長期的な人材育成の取組

- ・ 職務に取り組む上で今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）を把握・醸成する仕組みを構築していけるよう任命権者を支援

③ 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 指針に基づき、ライフイベントを踏まえた昇任制度及びキャリア・パスを把握・醸成する仕組み等の具体的な検討を開始

④ 管理職員の組織的・計画的な育成

- ・ 管理職としての豊かな経験を積めるよう組織的かつ計画的な育成が重要
- ・ 管理職員のマネジメントに関し、各区の取組を周知するなど任命権者の取組を支援

(2) 職員の成長を支援し、人材を活用するための仕組みづくり

① 人事・給与制度の再構築の必要性

- ・ 職務を通じて職員の成長を支援するためのメリハリのある人事制度の構築に向けて引き続き検討するとともに、給与制度についても一体的に検討

② 「職層（職務分類基準）」の見直しの具体的な方向性

- ・ 任命権者において、制度改正時の経緯、現在の配置・運用状況、職務権限の差異、職員のモチベーションの維持・向上等の総合的な観点で検討することが必要

- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえて検討を推進

③ 昇任選考を通じた計画的な人材育成を推進するための仕組みづくり

ア 管理職確保策の推進

- ・ 任用・給与制度をより現状に見合うものとしていくための方策を検討
- ・ 任命権者においても、対象者への受験勧奨や選考制度の周知啓発等を通じて、管理職の確保に向けて引き続き取り組むことが必要

イ 係長職確保策の検討

- ・ 職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討を開始
- ・ 職層の見直しの中で係長職を補佐する職のあり方を検討

3 人材の活用

(1) 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 人事配置等を通じて若年時から多様な経験を職員に積ませることが有効
- ・ 今後も早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

(2) 高齢期職員の能力活用等

- ・ 高齢期職員等のモチベーションの維持・向上や組織全体の活性化を図る観点で、中長期を見据えた人事制度の研究を推進

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者には、より一層、既存の諸制度の活用を図るとともに、職員の意識啓発に取り組むことを要望。管理職員は、制度を利用しやすい雰囲気醸成していくことが必要
- ・ 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の導入等の新たな取組について調査研究

2 超過勤務の縮減等

(1) 超過勤務の縮減

- ・ 任命権者は、引き続き、ノー残業ウィークや一斉定時退庁日の設定等、全庁的な視点からの取組が必要
- ・ 管理職員は、自らが時間管理を徹底するとともに、職員の仕事の進捗管理を行い、必要に応じて職務の分担を見直すなど、管理職員としての責務を果たすことが必要

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、自らが積極的に年次有給休暇を取得するとともに、職員が計画的に取得できるよう努めることが必要
- ・ 任命権者は、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境を整えていくことが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 既に実施しているメンタルヘルス対策について、再度効果を検証し、メンタルヘルス不調になりにくい職場づくりを更に進めていくことが必要
- ・ 任命権者は、ハラスメント防止に向けた明確な方針を表明するとともに、体制の整備や充実を進めていくことが必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 管理職員は、職員の士気を高め、不祥事の発生防止につなげることが必要
- ・ 任命権者は、事実関係を把握・分析し、不祥事を未然に防ぐ仕組みを整えることが必要
- ・ 個人情報紛失について、より一層、情報の適正管理に努めることが重要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成26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	26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26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	26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 2015

平成27年9月発行

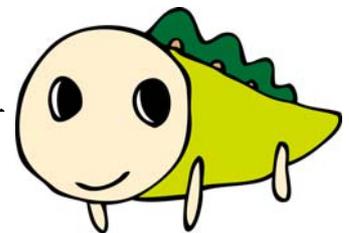
編集・発行 杉並区総務部職員課

〒166-8570杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL (03) 3312-2111 (代)

登録印刷物番号

27-0052



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。