

杉並区職員白書

2018

平成30年9月

杉並区

職員白書2018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	6
	2 職員数の推移	7
	3 年齢別職員数	8
	4 職種別職員数	10
	5 職層別職員数の推移	11
	6 級及び職制上の段階ごとの職員数	12
	7 障害者雇用率の推移	14
	第2 採用、昇任、処分、退職	
	1 採用	15
	2 昇任	16
	3 処分	21
	4 退職	22
	5 退職管理	24
	第3 勤務条件	
	1 勤務時間	25
	2 年次有給休暇	25
	3 特別休暇等	25
	4 育児休業	26
	5 配偶者同行休業	27
	6 介護休暇	28
	第4 職員の給与と人件費	
	1 区職員の給与決定のしくみ	29
	2 区職員の給与	29

3	職層別給与、職種別給与	30
4	ラスパイレス指数	31
5	人件費の推移	32
第5	健康管理	
1	所属別定期健康診断受診状況	33
2	長期病気休暇取得者数、病気休職者数	34
3	職員健康相談室利用状況	35
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度	36
2	共済制度	37
3	公務災害補償制度	37
4	その他の厚生制度	38
第7	職員の人材育成と人事評価	
1	研修受講回数及び受講者数	39
2	人事評価制度と目標申告	40
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告	41

I 職員の勤務環境をめぐる近年の動き

1 勤務条件の改善

(1) 行政系人事・給与制度の改正（30年度）

管理監督職を適正に確保し、高度化・複雑化する区政課題に適切に対応する組織力の向上を図るため、8層制から6層制への職層の再編や給料表の抜本の見直しを中心とした行政系人事・給与制度の改正を行い、職務・職責及び能力・業績を適切に反映したメリハリある人事・給与制度の整備を図りました。

(2) 新たな昇任選考制度等の実施（30年度）

行政系人事・給与制度の改正に伴い、従来の主任主事職を廃止して新たに設置した主任職の昇任選考については、係長職への昇任を前提とした職であることを踏まえ、択一試験に加えて論文を課すこととしました。また、係長職については、申込制から人事評価を基本とした指名制に変更しました。

(3) 扶養手当の見直し（30年度）

配偶者を扶養親族とする職員が減少している状況等を踏まえるとともに、子に要する経費の実情や、国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、配偶者に係る手当額を減額し、子に係る手当額を上げました。なお、手当額の見直しは、平成30年度及び平成31年度で段階的に実施することとしました。

(4) 弾力的な勤務体制の整備（30年度）

育児又は介護等を行う職員が勤務時間を変更できる制度について、変更可能な時間帯を通常の始業時間（午前8時30分）の前後15分から前後1時間に拡充しました。また、夜間の住民説明会など勤務時間外に予め実施することが決まっている業務に従事する場合に、臨時的に勤務時間を変更できる制度を試験的に導入しました。

(5) 勤勉手当の一律拠出制度の改正（29年度）

行政系及び技能系の一般職員については、これまで勤勉手当の一律拠出の対象外としていましたが、平成29年6月支給時からこれを対象に加え、全職員において一律拠出を実施することとしました。また、勤務成績に応じた成績率制度の効果的な運用を図るため、一律拠出割合の引き上げを行いました。

(6) 育児休業制度の充実（29年度）

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

(7) 配偶者同行休業制度の充実（29年度）

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

(8) 育児・介護支援に係る休業・休暇制度等の充実（28年度）

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

(9) 育児又は介護等を理由とする勤務時間の新設（28年度）

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

(10) 退職管理の導入（28年度）

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

(11) 分限降給の整備（28年度）

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

(12) 人事評価制度の導入（28年度）

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

(13) 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。

(14) 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。

2 職員の人材育成

(1) 杉並区人材育成計画（平成28～30年度）の改定（28年度）

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

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

3 職員の健康管理・メンタルヘルス

(1) ストレスチェックの実施

平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、労働者の心理的な負担を把握するための検査（ストレスチェック）の実施が事業者に義務付けられました。これは、自身のストレスについての気づきを促し、ストレス状況を早期に把握して必要な措置を講じることにより、メンタル不調となることを未然に防ぐことを目的としています。杉並区では、法改正に先駆けて平成25年度から行ってきましたが、現在は、平成28年4月に制定した「杉並区ストレスチェック制度実施要綱」に基づき実施しています。

(2) 心理面接の実施

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

(3) 過重労働面接の実施

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

(4) 心の健康づくり計画の改定（28年度）

職員のこころの健康が保たれるよう、予防から発症・治癒後の職場復帰までを体系的に整理した「職員の心の健康づくり」を改定するとともに、より具体的な行動につなげるための道しるべとして、メンタルヘルスハンドブックを作成し、職員の心のケアを実施しています。

(5) 各職場との連携

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

4 職員の子育て支援・女性活躍推進行動計画の推進

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

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

【主な目標指標】

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

Ⅱ 表とグラフで見る職員の現状

第1 職員

1 区職員の配置の現状

平成30年4月1日現在の職員数は、3,497人です。(特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員99人を含む。)

さらに再任用短時間勤務職員263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。

各局配置職員一覧

平成30年4月1日現在

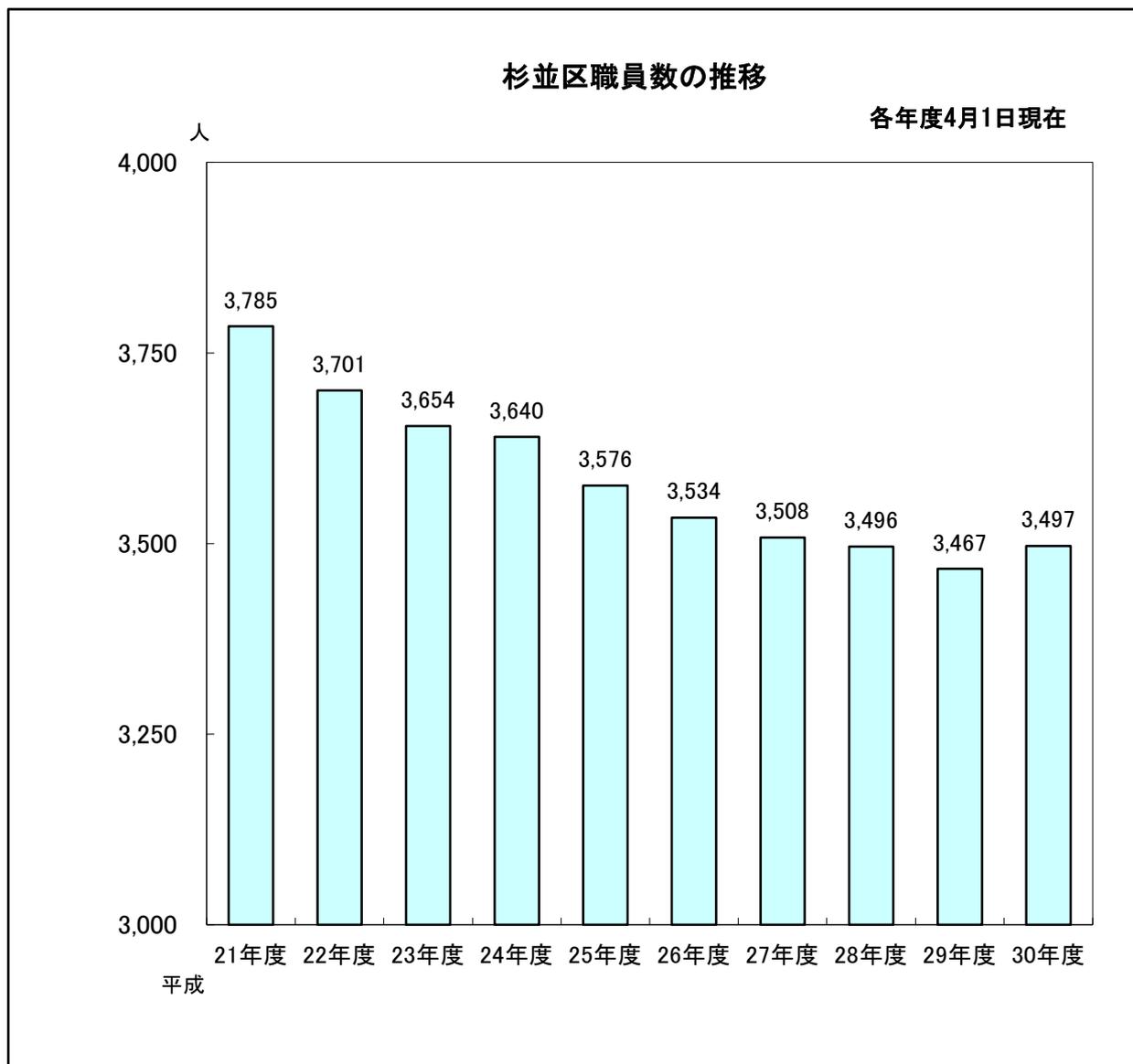
部等	課等	幹部		係長級以下		備考	再任用短時間	嘱託員	部等	課等	幹部		係長級以下		備考	再任用短時間	嘱託員		
		常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数						常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数					
政策推進部	企画課	4	1	13					杉並保健所	健康推進課	2	1	17				1	14	
	財政課	1		10						生活衛生課	1		34	5				7	4
	営繕課	1		43	2		2			保健予防課	1		18					1	2
	計	6	1	66	2		2	1		保健サービス課	2		80				5	17	
総務部	総務課	2	1	9					都市整備部	管理課	3		17		東京都派遣2含む			1	5
	情報政策課	3	1	50						住宅課	1		15					1	6
	秘書課	1		3						建築課		1	27	3				2	4
	人事課	3		37		専従者派遣1含む ジェイコム派遣1含む 東京都派遣1含む	1	6		市街地整備課	4		31					2	3
	経理課	1		27	1		4	5		土木管理課	2		34	2				2	4
	広報課	1		12			1	4		土木計画課	2		24						2
	区政相談課	1		5			6	1		狹あい道路整備課	1	1	25	1				1	2
計	12	2	143	1		12	22	みどり公園課(本庁)	3		30						1		
危機管理室	危機管理対策課	2	1	5				18	公園緑地事務所 他公園事務所			18	3				25	3	
	防災課	1		14			1	5	みどり公園課 小計	3		48	3				25	4	
区民生活部	管理課	3		19	1		4	13	杉並土木事務所	1		32	1				3	5	
	区民課(本庁)	1		84	1		3	17	計	17	2	253	10				37	35	
	井草区民係			10			1		環境部	環境課	2		15	2			2	7	
	西荻区民係			13			2		ごみ減量対策課		1	12						2	
	高円寺区民係			12			2		清掃事務所	1		139					2	1	
	高井戸区民係			12	2		2		方南支所	1		75	2				4	1	
	永福和泉区民係			11			3		清掃事務所 小計	2		214	2				6	2	
	荻窪駅前区民係			15			2		計	4	1	241	4				8	11	
	区民課 小計	1		157	3		13	17	会計管理室	1	1	17						1	
	地域課(本庁)	2		16			3		区長部局 計	102	15	2874	58				203	642	
	地域活動係	4	3	23			16		選挙管理委員会事務局	1		9							
	地域課 小計	6	3	39			18		監査委員会事務局	1		5	1					4	
	課税課	1		64	2		1	12	区議会事務局		2	13						4	
	納税課	1		42	1		2	6	教育委員会事務局	床務課	2		24					5	
	文化・交流課	3	1	21	1	東京都派遣1、オリパラ組織委員会6、南伊豆派遣1含む	1	7	教育人事企画課	1		7						1	
	スポーツ振興課	1		12			2		学務課	1		19						8	
	計	16	4	354	8		21	75	特別支援教育課	1		9						56	
	産業振興センター	3		23			13		学校支援課	1		13						5	
	管理課	4		17			1	7	学校整備課	1	2	12						1	
	国保年金課	1		55	2		1	13	生涯学習推進課(本庁)	2		6	1					7	
障害者施策課	1		43			9	10	社会教育センター			9						6		
こども発達センター			33				3	郷土博物館			4						2	9	
障害者施策課 小計	1		76			9	13	生涯学習推進課 小計	2		19	1					2	22	
障害者生活支援課	1		12			1	14	済美教育センター	4		12						21		
すぎのき生活園			50	1		1	3	計	13	2	115	1					2	119	
こすもす生活園			16	1		1	3	図書館	中央図書館	1		30	3				5	5	
なのはな生活園			23			2	2	地域図書館(6)			23	4					14	16	
障害者生活支援課 小計	1		101	2		3	22	計	1		53	7					19	21	
高齢者施策課	2	1	18	1		2	4	小学校(41)			142	5					18	87	
高齢者在宅支援課	2		38			3	4	中学校(23)			33	5					12	47	
介護保険課	1		50			2	18	養護学校(1)			6	1					2	1	
子育て支援課(本庁)	4		49	2	東京都派遣1含む	1	21	計			181	11					32	135	
荻窪子どもセンター			2	1			2	教育委員会 計	14	2	349	19					53	275	
高井戸子どもセンター			2				2	派遣等	人事・厚生事務組合			3							
高円寺子どもセンター			3				2	清掃一部事務組合	1		9								
上井草子どもセンター			2				2	後期高齢者医療広域連合			2								
和泉子どもセンター			2				2	板橋区			1								
子育て支援課 小計	4		60	3		1	31	新宿区			1								
保育課(本庁)	3		66			5	13	南相馬市			6	1							
保育園(36)			715	1		58	129	スポーツ振興財団			2	1							
小規模保育事業所			2			3	9	障害者雇用支援事業団			2								
保育課 小計	3		781	3		66	151	社会福祉協議会										1	
児童青少年課	2		33	1		1	18	成年後見センター			1							2	
児童館等(39)			197	15		16	81	東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会			2								
子ども子育てプラザ			5				4	計	1		29	2						3	
児童青少年課 小計	2		235	16		16	103	職員数 合計	119	19	3279	80				263	921		
在宅医療・生活支援センター	1		6				4	特別職	5										
杉並福祉事務所	1		57			3	13												
高円寺事務所	1		50			3	11												
高井戸事務所	1		28	1			9												
杉並福祉事務所 小計	3		135	1		6	33												
子供園(6)	9	1	37			1	21												
計	34	2	1609	28		108	424												

*研修派遣は元課に含む。

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 30 年度当初は、将来の児童相談所設置を見据えた福祉職職員の増員やオリンピック・パラリンピック関係の派遣職員増員などにより、30名の増加となっています。

今後も持続可能な行財政運営を推進するとともに、多様化している区民ニーズや新たな行政課題に的確に対応していくため、委託等の民間活力の活用も視野に入れた、より効果的な執行体制を目指し、さらなる職員定数の適正化を図っていきます。



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

【参考】再任用短時間勤務職員数の推移

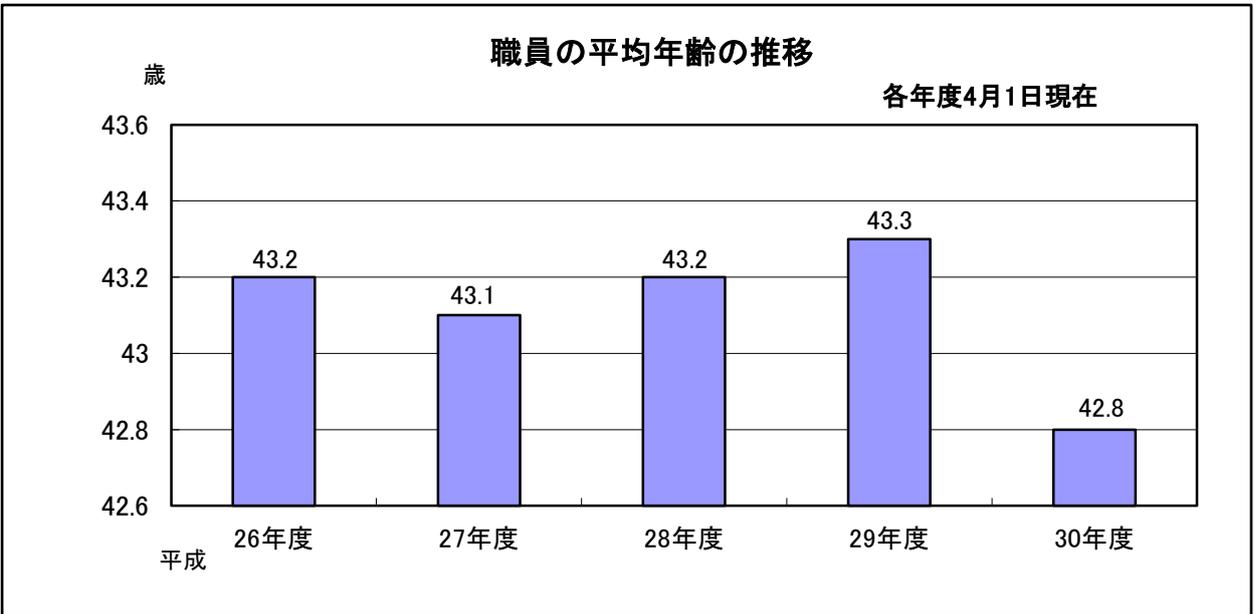
各年度4月1日現在

21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
31	268	345	336	318	349	328	288	257	263

※区では、平成 22 年度から再任用制度を本格実施した。

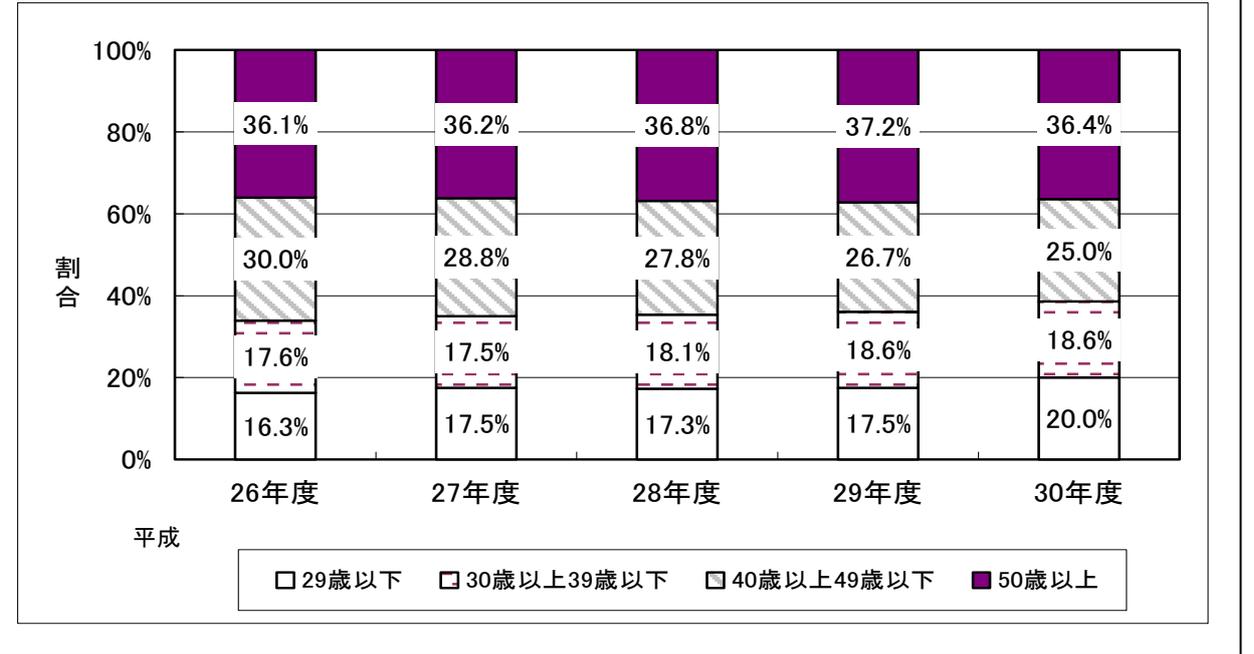
3 年齢別職員数

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3/5（61.4%）を占めています。



職員の年齢構成の推移 各年度4月1日現在

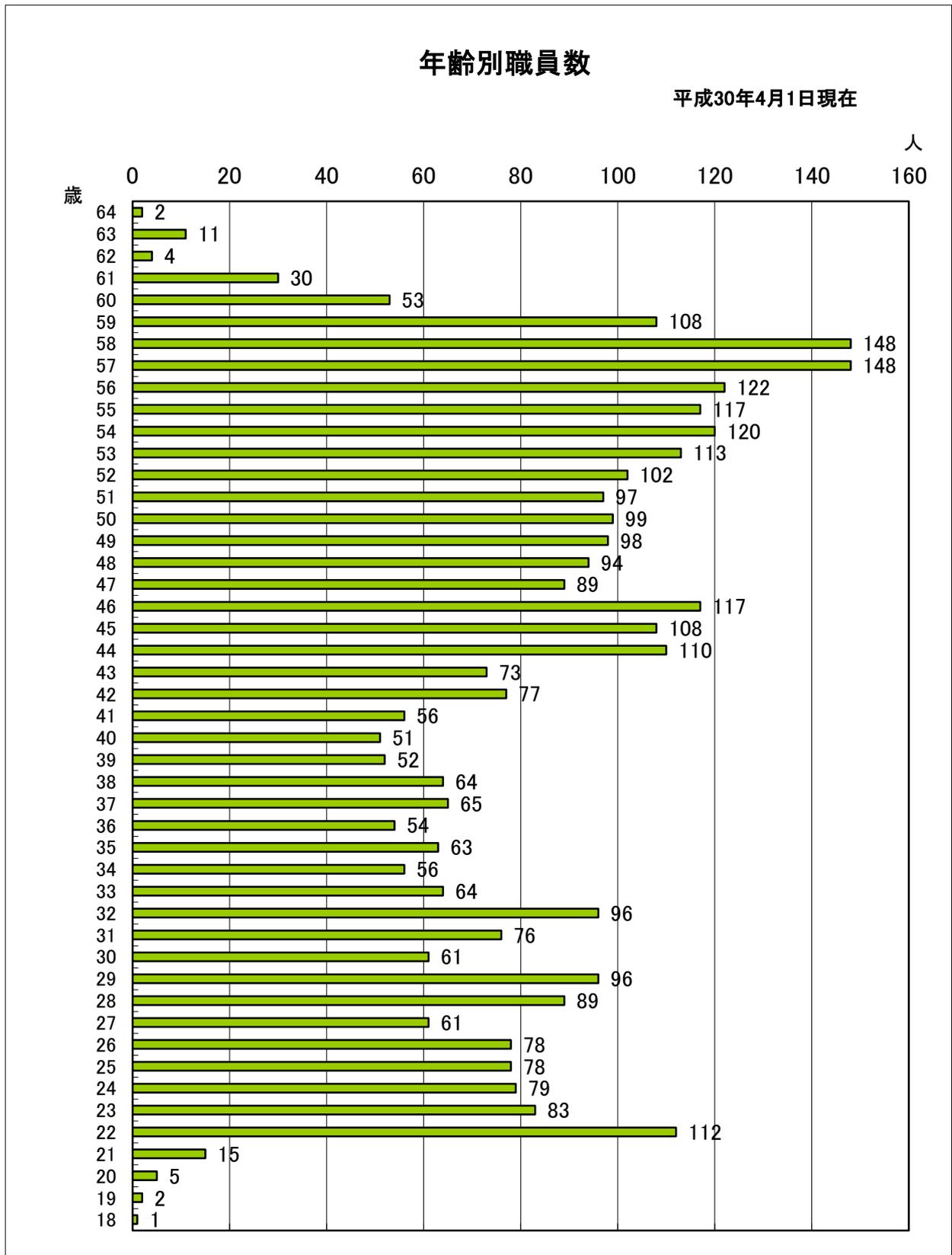
	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
29歳以下	576	615	604	606	699
30歳以上39歳以下	623	612	632	644	651
40歳以上49歳以下	1,060	1,010	973	926	873
50歳以上	1,275	1,271	1,287	1,291	1,274
合計	3,534	3,508	3,496	3,467	3,497



※それぞれ特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

○年齢別に見ると 50 歳以上 59 歳以下の職員は 1,174 名（33.6%）となっており、特に 57 歳・58 歳の層は、140 名を超えています。

○一方、10 代の職員は 3 名、25 歳以下の若手職員は 375 名（10.7%）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 3,497 人のうち、事務系が 1,519 人 (43.4%)、福祉系が 1,052 人 (30.1%)、一般技術系が 284 人 (8.1%)、医療技術系が 148 人 (4.2%)、技能・業務系が 387 人 (11.1%)、教員系 107 人 (3.1%) 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。

5 職層別職員数の推移

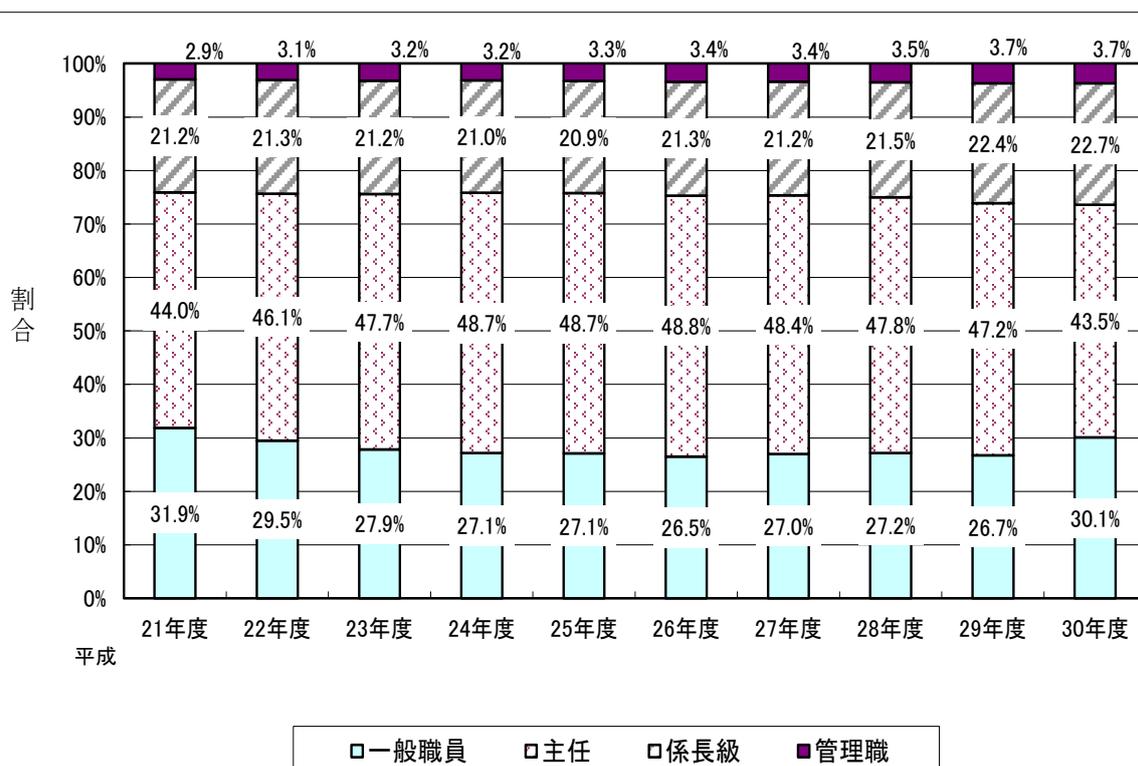
区の職員を職層別で見ると、主任以上の職員が約70%となっています。

平成30年4月1日での職層別の割合は、管理職123人(3.7%)、係長級753人(22.7%)、主任1,443人(43.5%)、一般職員997人(30.1%)となっています。

職層別職員数の推移

各年度4月1日現在

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
一般職員	1,165	1,056	982	951	930	900	911	910	883	997
主任	1,608	1,651	1,682	1,707	1,672	1,658	1,634	1,600	1,560	1,443
係長級	772	761	748	735	720	722	717	717	738	753
管理職	107	111	113	111	113	116	115	118	122	123
合計	3,652	3,579	3,525	3,504	3,435	3,396	3,377	3,345	3,303	3,316



※特別職、派遣職員、休職者等を除く。(特別区現員調)

※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。

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	989	32.5	主事	989	989	32.5	係員
2級	主任の職務	1,249	41.1	主任	1,249	1,249	41.1	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	519	17.1	係長	105	519	17.1	係長
				担当係長	143			
				主査	210			
				保育園長	33			
				児童館長	28			
4級	課長補佐の職務	167	5.5	係長	114	167	5.5	課長補佐
				担当係長	36			
				保育園長	11			
				児童館長	6			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	77	2.5	課長	38	77	2.5	課長
				担当課長	26			
				副参事	13			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	39	1.3	部長	12	39	1.3	部長
				担当部長	9			
				参事	18			
合計		3,040	100.0		3,040	3,040	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	53	12.1	主事	53	53	12.1	係員
2級	技能主任の職務	342	78.3	技能主任	342	342	78.3	技能主任
3級	技能長又は担当技能長の職務	39	8.9	技能長	39	39	8.9	技能長
4級	統括技能長の職務	3	0.7	統括技能長	3	3	0.7	統括技能長
合計		437	100.0		437	437	100.0	

医療職給料表(一)

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

医療職給料表(二)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	4	10.0	主事	4	4	10.0	係員
2級	主任の職務	19	47.5	主任	19	19	47.5	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	15	37.5	係長	1	15	37.5	係長
				担当係長	7			
				主査	7			
4級	課長補佐の職務	2	5.0	担当係長	2	2	5.0	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		40	100.0			40	40	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	32	29.4	主事	32	32	29.4	係員
2級	主任の職務	38	34.9	主任主事	38	38	34.9	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	31	28.4	係長	2	31	28.4	係長
				担当係長	14			
				主査	15			
4級	課長補佐の職務	5	4.6	担当係長	5	5	4.6	課長補佐
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	2.8	課長	1	3	2.8	課長
				担当課長	2			
合計		109	100.0			109	109	100.0

幼稚園教育職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	教諭の職務	10	40.0	教諭	10	10	40.0	教諭
2級	主任教諭の職務	5	20.0	主任教諭	5	5	20.0	主任教諭
3級	副園長の職務	4	16.0	副園長	4	4	16.0	副園長
4級	園長の職務	6	24.0	園長	6	6	24.0	園長
合計		25	100.0		25	25	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	49	62.0	教諭	49	49	62.0	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	28	35.4	主任教諭	28	28	35.4	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	2	2.5	主幹教諭	2	2	2.5	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		79	100.0		79	79	100.0	

7 障害者雇用率の推移

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、平成30年から2.5%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。

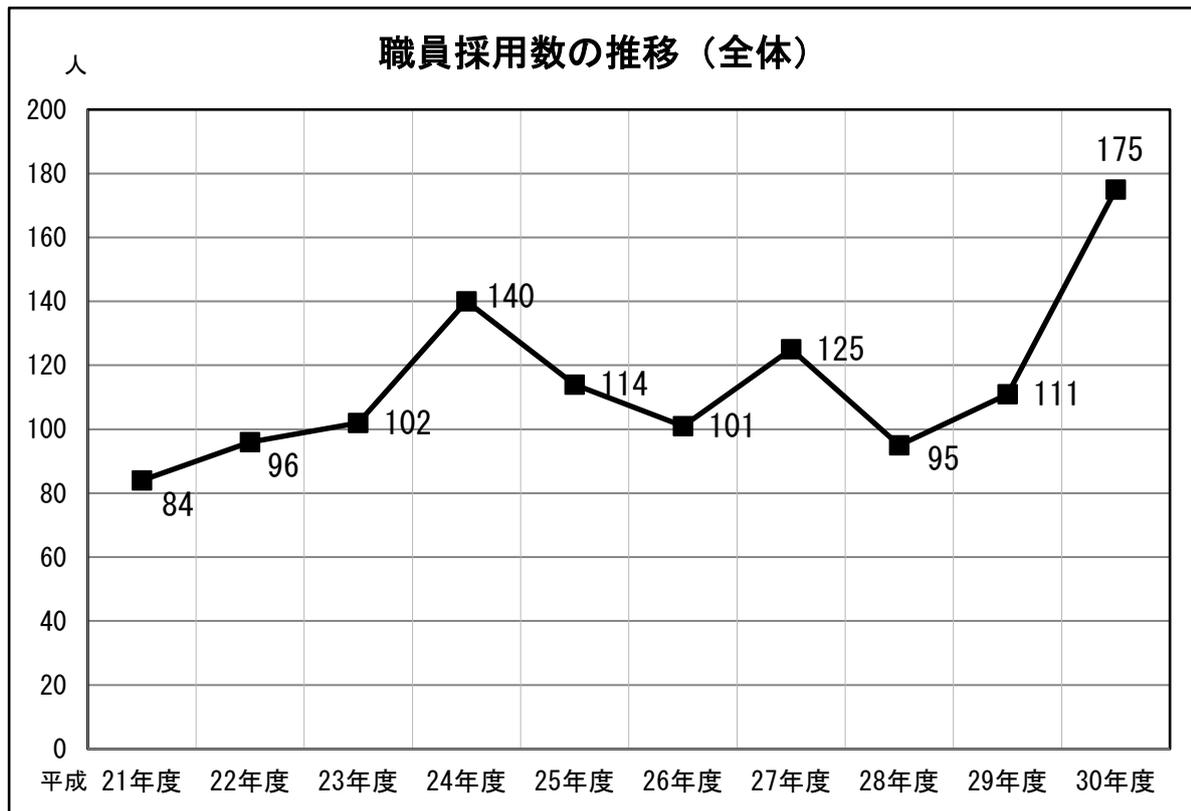
年	障害者雇用率	法定雇用率
平成30年	2.52%	2.5%
平成29年	2.32%	2.3%
平成28年	2.48%	2.3%

※ 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

平成 30 年 9 月 1 日現在

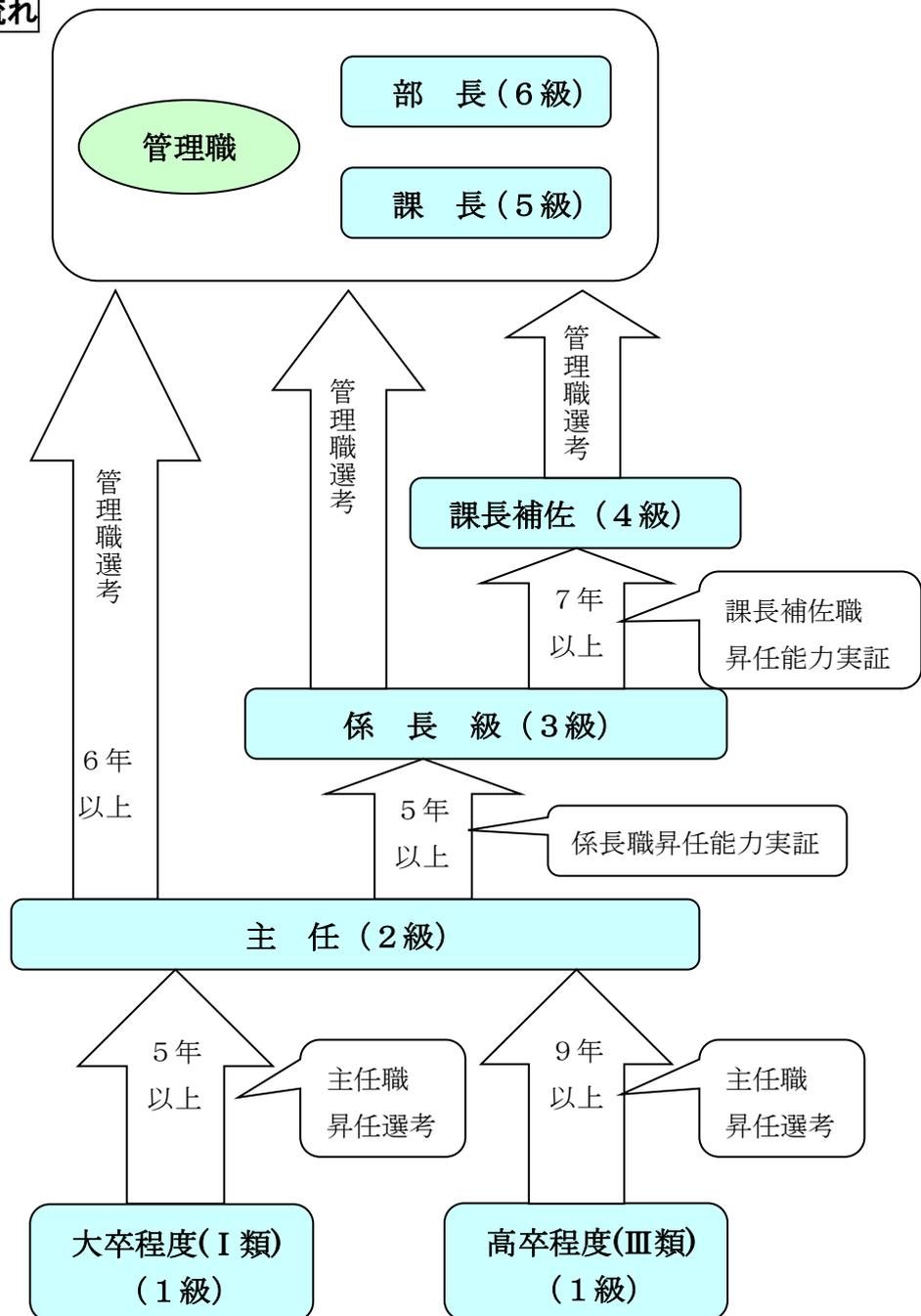
	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
事務系	28	25	31	73	56	42	41	54	38	96
福祉系	20	35	35	45	42	39	62	22	55	58
一般技術系	14	7	4	10	11	15	17	9	8	16
医療技術系	0	3	5	6	3	3	4	8	8	4
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	0	0	1	6	2	2	1	2	2	1
区費学校教員	22	26	26	0	0	0	0	0	0	0
合計	84	96	102	140	114	101	125	95	111	175

※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や人事評価を基本とした能力実証があります。近年、管理職や係長職への昇任については受験率の低迷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なっています。

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

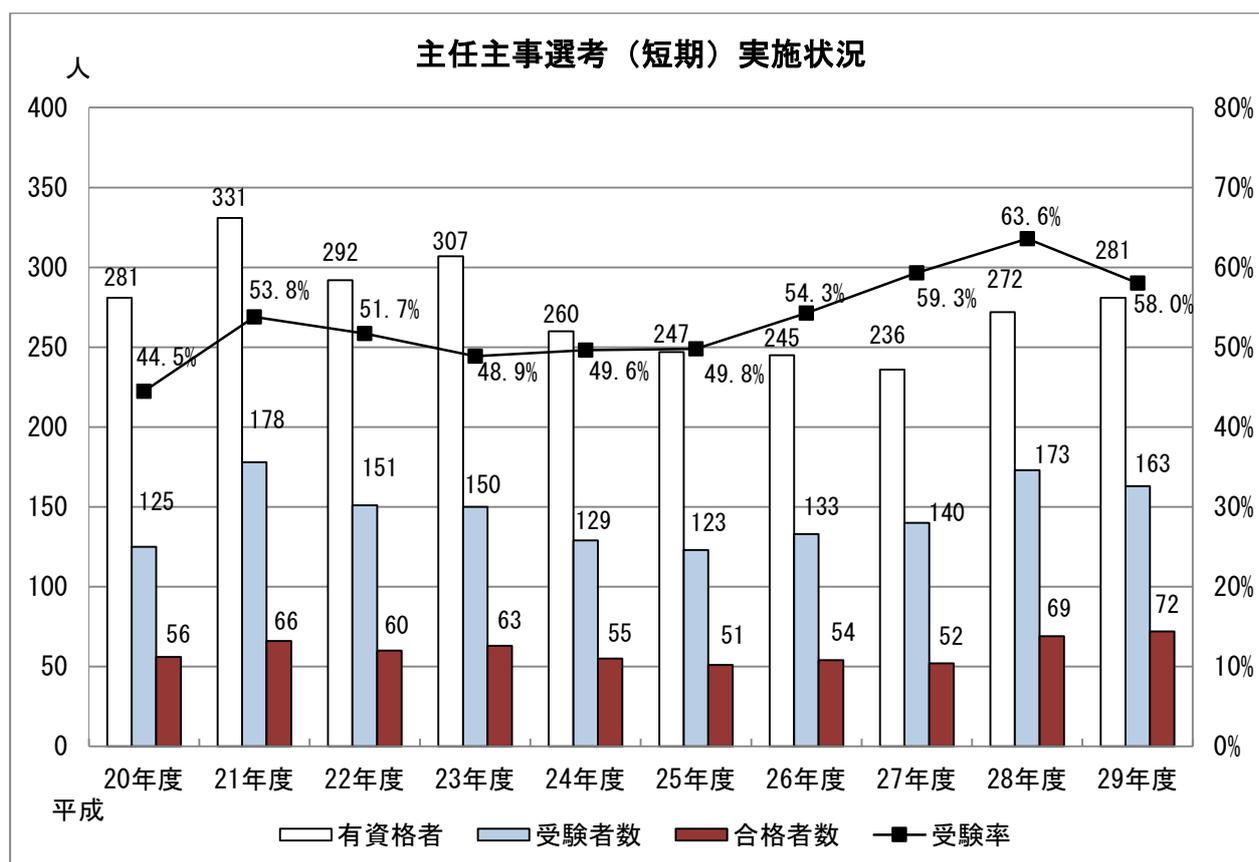
○ 有資格者（I類）

[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

○ 平成29年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、30.4歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
平均年齢	33.3	32.2	32.5	31.7	32.4	30.5	32.5	31.0	30.1	30.4

(2) 係長職昇任

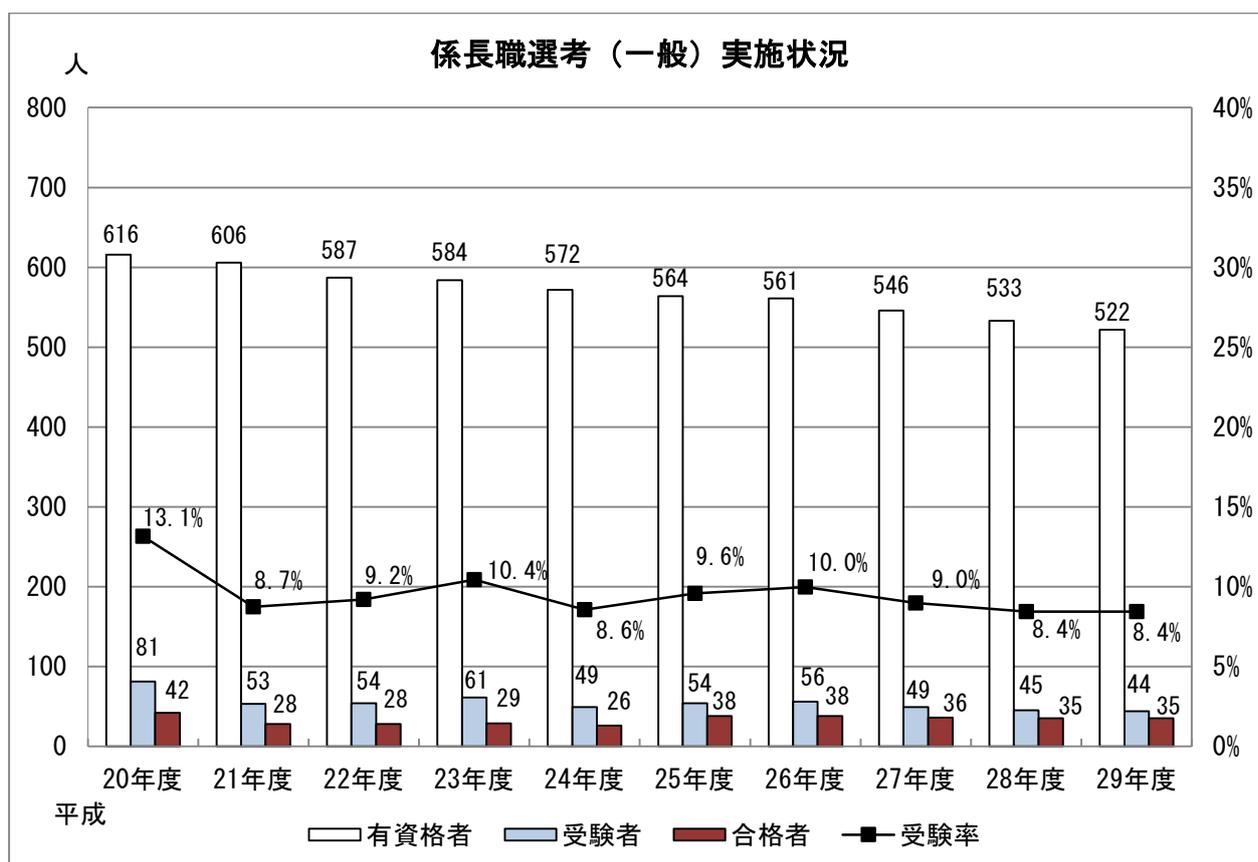
○ 有資格者

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

《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

○ 平成29年度の合格者の平均年齢は、39.5歳となっています。

係長職昇任選考（一般）合格者の平均年齢

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
平均年齢	41.5	42.4	40.8	41.5	41.5	42.2	40.2	40.6	39.5	39.5

(3) 課長補佐職昇任

- 課長補佐職昇任者の平均年齢は50歳台前半で推移しています。

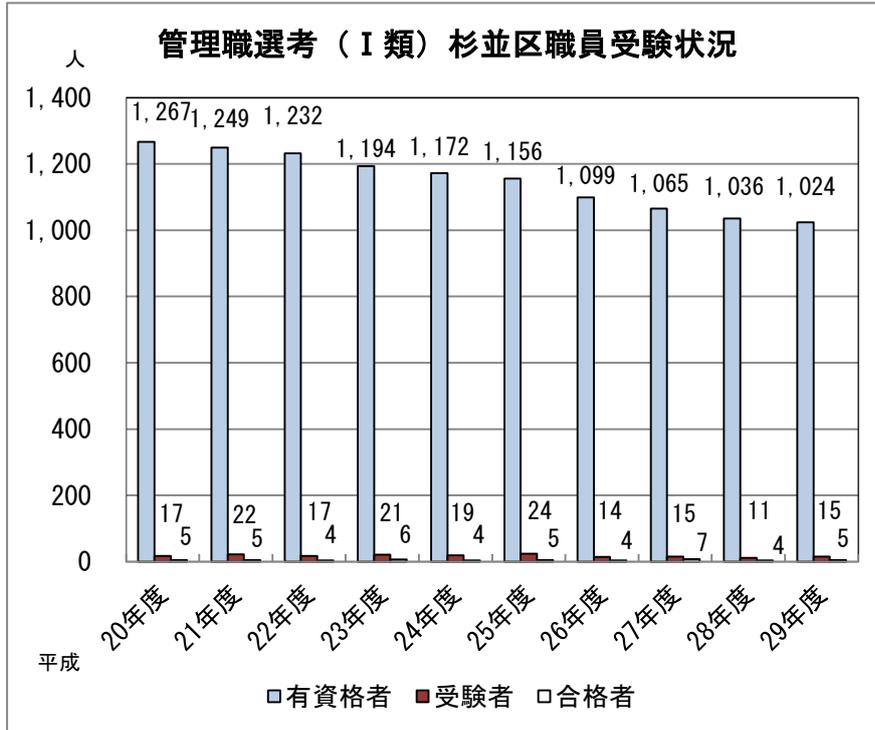
課長補佐職昇任者数と昇任平均年齢

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
課長補佐 昇任者数	28	24	34	24	21	36	23	22	23	21
平均年齢	51.4	51.2	52.5	52.0	54.2	53.3	52.7	52.4	54.5	53.6

※ 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

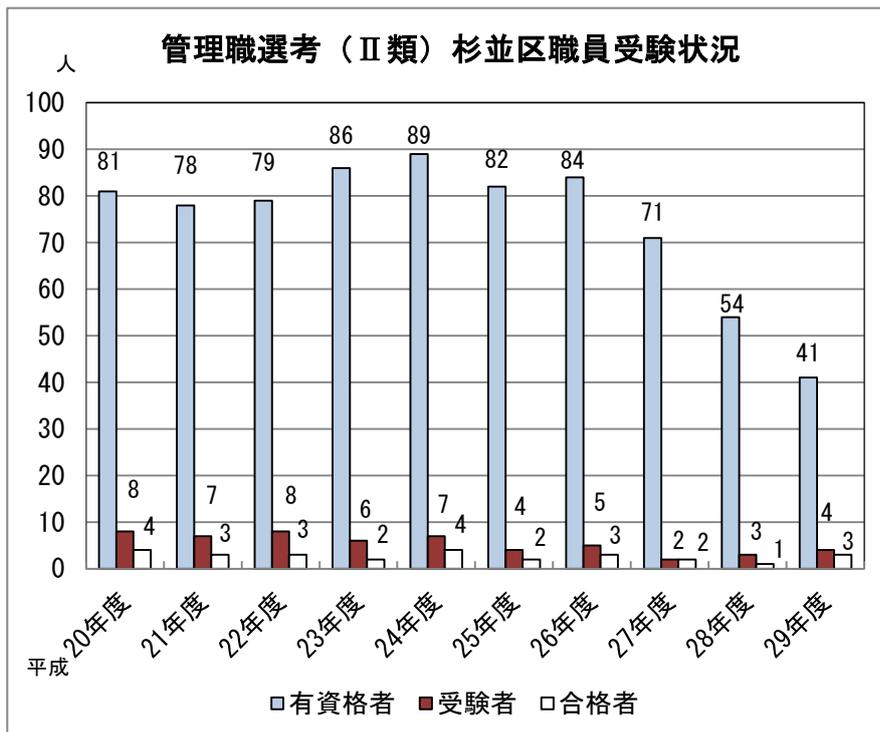
(4) 管理職選考

- 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1年以上、年齢47歳以上56歳未満



年度	合格者	内女性
20	5	1
21	5	1
22	4	2
23	6	0
24	4	0
25	5	0
26	4	1
27	7	2
28	4	0
29	5	0

※ I類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。



年度	合格者	内女性
20	4	0
21	3	0
22	3	1
23	2	0
24	4	0
25	2	0
26	3	1
27	2	0
28	1	0
29	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

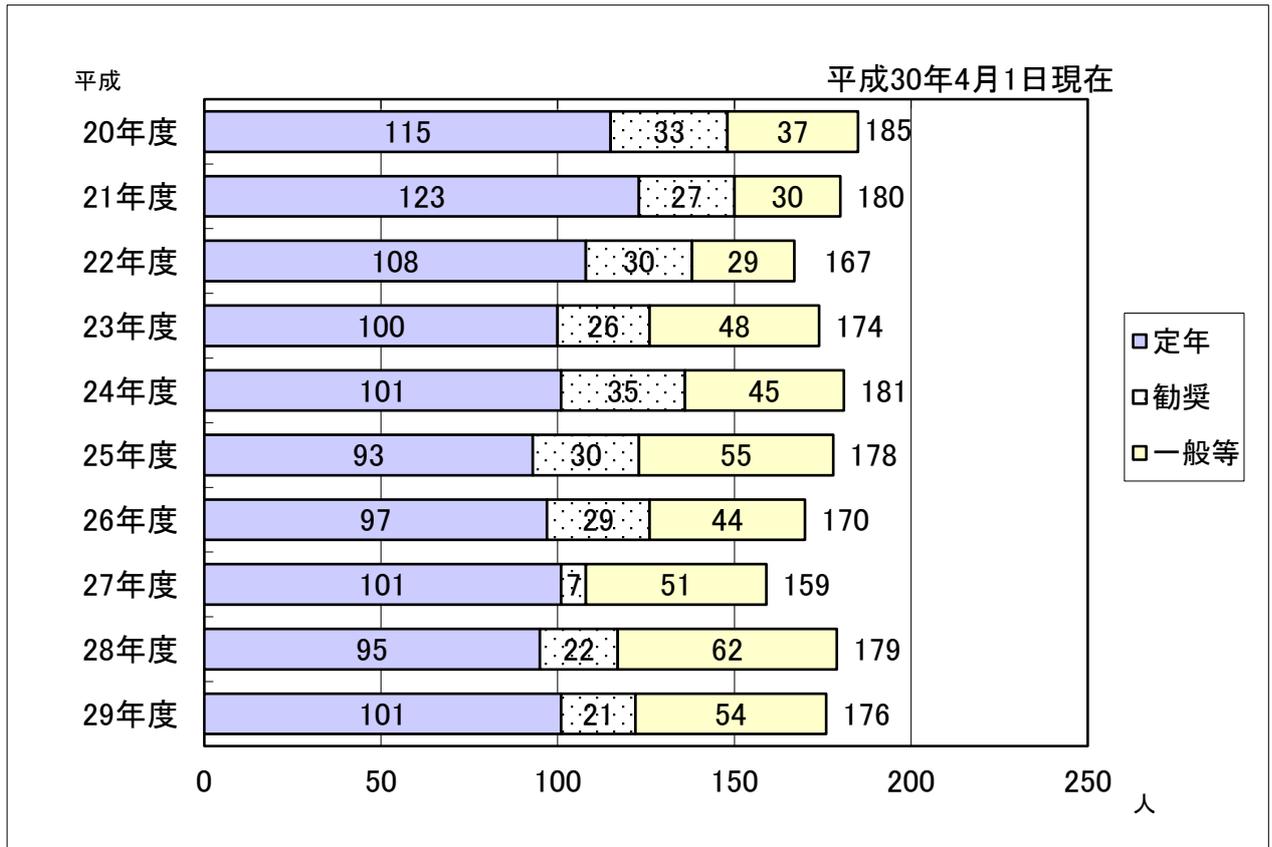
処分の内容	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
戒告				2名(私事欠勤、福祉施設利用者への加害事故)	4名(公務中の接触事故、条例違反に対する不適正対応)
減給			2名(盗撮行為、わいせつ行為)		1名(セクシュアルハラスメント)
停職1か月未満	1名(私事欠勤)		1名(公務中の自動車運転事故)		1名(公務中の自動車運転事故)
停職1か月以上6か月以下		1名(金券等の紛失)	1名(酒気帯び運転)		1名(私事欠勤)
免職					
計	1名	1名	4名	2名	7名

4 退職

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

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

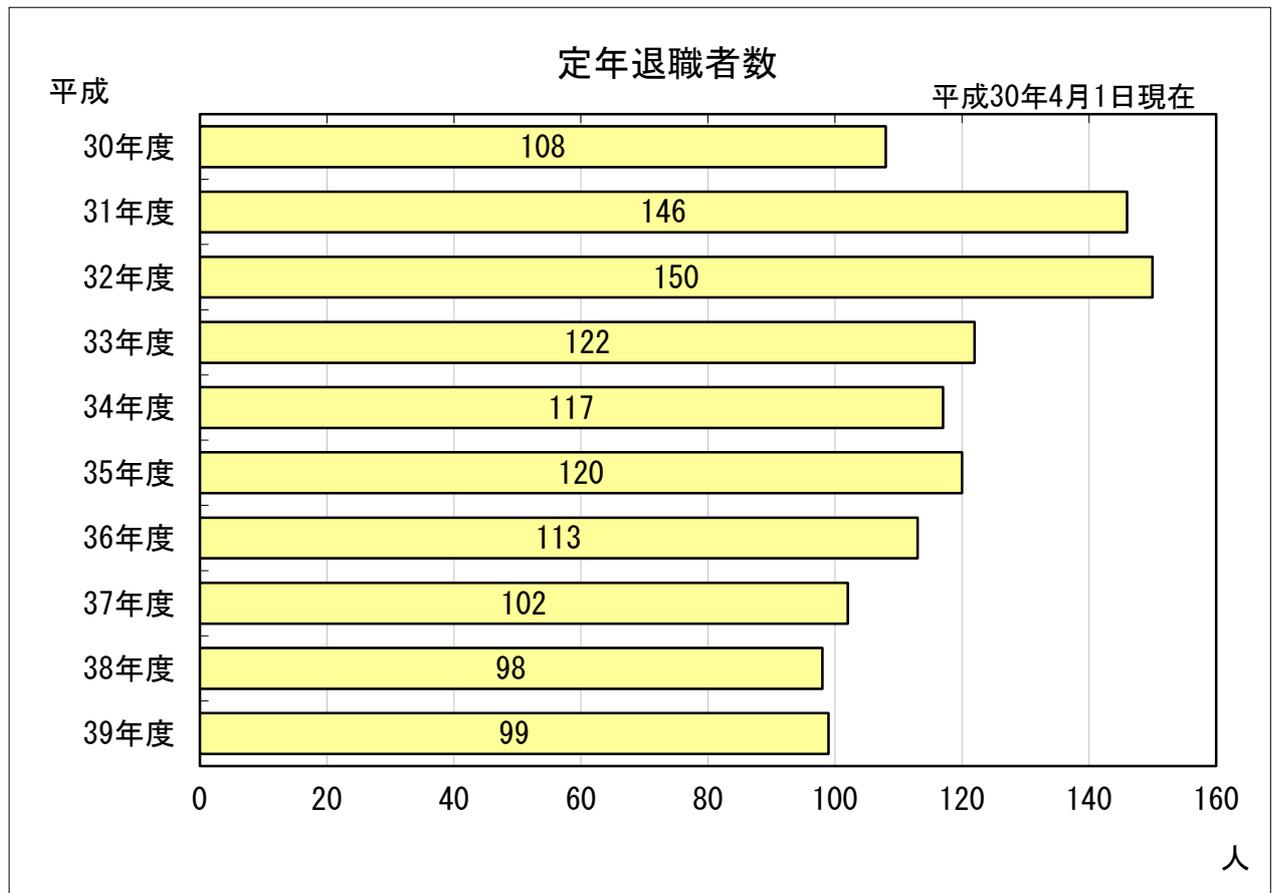
○ 過去10年間の退職者数



※一般等退職には死亡退職を含みます。

※年度中途退職者を含みます。

○ 今後10年間の定年退職者数の見込み



5 退職管理

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

○ 平成29年度退職者の再就職状況等については、以下のとおりです。

平成29年度退職者の概要

定年退職・途中退職（再任用職員を除く）

単位：人

	退職者数	うち再就職者数	
		区再任用	営利企業等
部長級	4	4	0
課長級	5	4	0
学校長等	14	9	0

再任用職員

単位：人

	退職者数	うち再就職者数
		営利企業等
部長級	1	1
課長級	1	1
学校長等	8	0

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

※ 学校長等には、小・中・特別支援学校長、副校長、子供園長・副園長を含みます。

第3 勤務条件

1 勤務時間

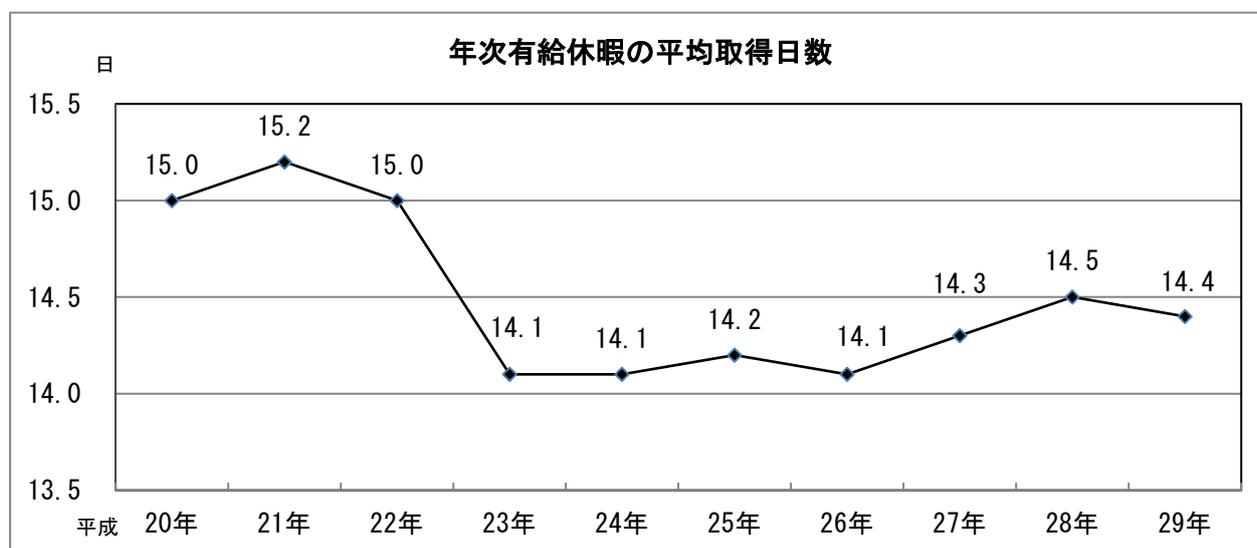
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

2 年次有給休暇

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

○ 年次有給休暇の取得状況

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



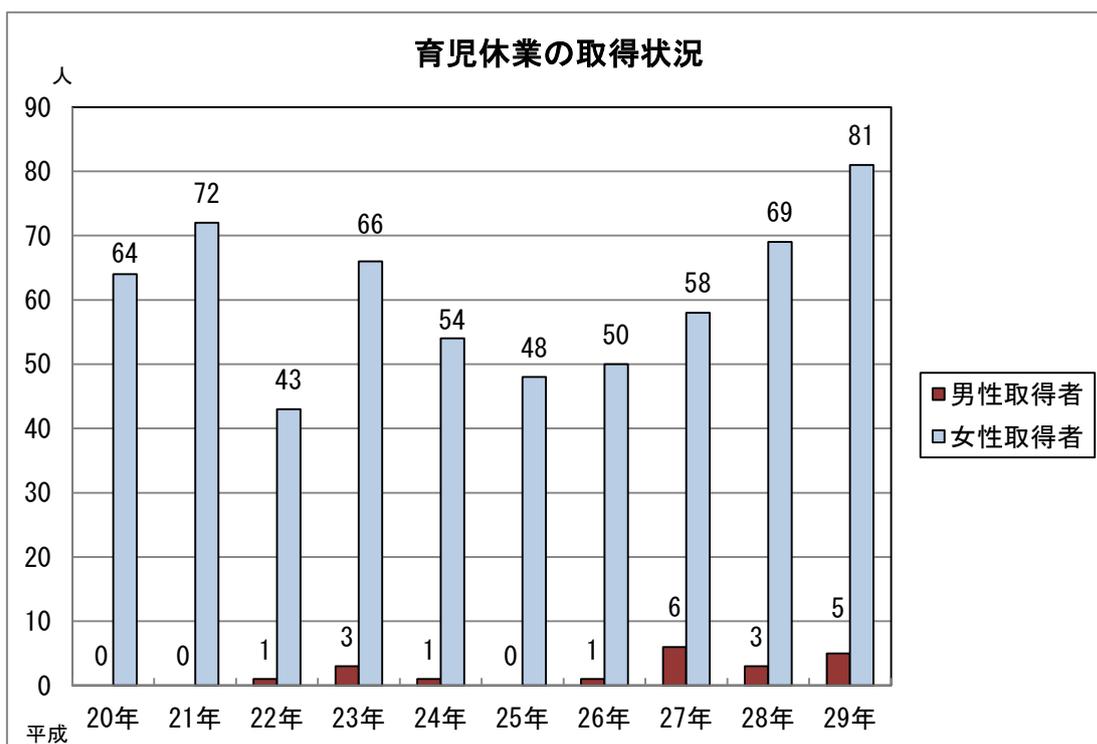
3 特別休暇等

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

4 育児休業

平成 15 年に、次の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。杉並区においても、法の趣旨に基づき、事業主としての立場から、平成 17 年 1 月に「杉並区役所職員の子育て支援行動計画」を策定し、28 年 4 月には計画改定を行って職員の子育て支援の充実に取り組んでいます。

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



※当該年に育児休業の取得を開始した職員数。

育児休業取得率

単位：%

平成 29 年	
男性	11.6
女性	100.0

5 配偶者同行休業

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

- 休業期間は3年を超えない範囲内で、公務の運営に支障がない場合にその職員の勤務成績等を考慮した上で承認されます。
- 承認が可能な配偶者の外国滞在事由は、外国での勤務、外国での大学における修学等で、休業終了後も引き続き勤務する意志のある職員が対象となります。

配偶者同行休業取得者数

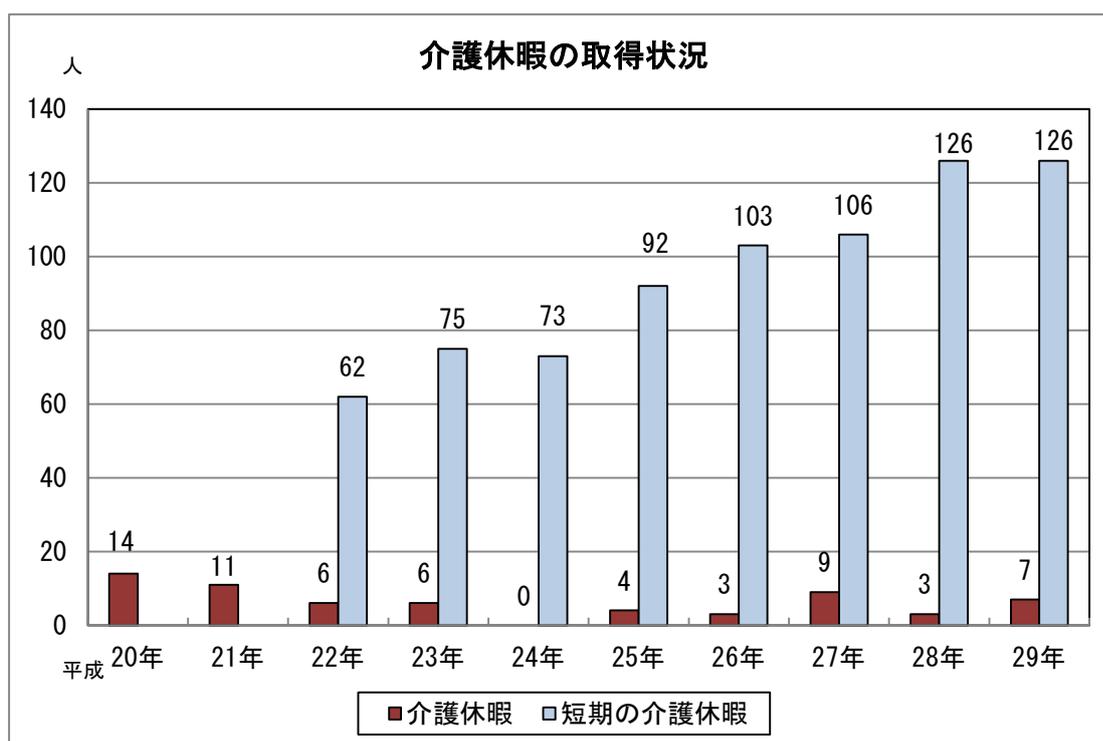
単位：人

	平成29年
男性	0
女性	5
合計	5

6 介護休暇

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

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



第4 職員の給与と人件費

1 区職員の給与決定のしくみ

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

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

- 平成29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526円、平均改定率0.1%）。また、勤勉手当を0.1月引上げ、期末・勤勉手当を4.5月とする旨の勧告をもとに、給与条例を改定しました。

2 区職員の給与（平成29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	3,308	12,492,341	13,790,467	2,802,873	10,987,594	26,282,808	23,479,935	4,918,691	31,201,499	28,398,626
1人あたり		3,776	4,169	847	3,322	7,945	7,098	1,487	9,432	8,585

※再任用短時間勤務職員を除く。

区職員の平均給与 ※1
一般職員1人あたりの職員給与費

一般的にいう
一般職員1人あたりの人件費 ※2

再任用短時間勤務職員一人あたり人件費

（単位：千円）

	人数	給料	職員手当等	給与費	共済費	人件費
		(A)	(B)	(A)+(B)=(C)	(D)	(C)+(D)=(F)
再任用職員 人件費	254	572,246	308,487	880,733	136,724	1,017,457
1人あたり		2,253	1,215	3,467	538	4,006

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与（※1）は、一般職員が年額約710万円（再任用短時間勤務職員は約347万円）です。人件費ということで見ると、給料、職員手当等に共済費を加えて、1人あたりの人件費（※2）は約859万円（再任用短時間勤務職員は約401万円）、また退職手当も含めると1人あたり約943万円となります。

3 職層別給与、職種別給与

区職員の給与について、平成 29 年度の実績をもとに職層別、職種別の平均給与の現状を示しております。前年度に比べ、時間外勤務手当の支給額が減少したことなどにより、平均給与額は減少しました。

(1) 職層別平均給与額（平成 29 年度実績）

職層別にみると一般職員が約 482 万円、主任主事が約 728 万円、係長級が約 901 万円、管理職が約 1,181 万円、技能・業務系職員が約 698 万円、教員系が約 663 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 502 万円、再任用短時間勤務職員の平均は約 347 万円となっています。

平成 29 年度職層別年間平均給与額

（単位：円）

職層別	職員数	給料	地域手当	扶養手当	期末勤勉手当	その他手当	合計	
管理職	部長級	32	5,890,913	1,515,150	142,538	3,698,062	1,905,643	13,152,306
	統括課長級	19	5,525,411	1,389,032	127,874	3,277,254	1,486,116	11,805,687
	課長級	56	5,167,149	1,279,137	143,896	3,007,369	1,449,697	11,047,248
	管理職平均	107	5,447,218	1,369,235	140,645	3,261,855	1,592,522	11,811,475
係長級	総括係長級	181	4,971,272	1,011,666	87,059	2,500,286	1,084,196	9,654,479
	係長	280	4,646,555	947,922	93,053	2,276,378	1,062,099	9,026,007
	係内主査	204	4,395,598	895,767	83,042	2,159,285	888,240	8,421,932
	係長級平均	665	4,657,951	949,272	88,350	2,301,401	1,014,779	9,011,753
主任主事	1,230	3,970,199	805,038	54,990	1,906,931	544,510	7,281,668	
一般職員	2 級職	554	2,724,956	549,709	23,570	1,255,406	585,540	5,139,181
	1 級職	206	2,185,072	437,575	2,804	902,188	424,737	3,952,376
	一般職員平均	760	2,578,619	519,315	17,942	1,159,665	541,954	4,817,495
技能・業務系職員	388	3,714,389	767,534	123,282	1,787,626	591,039	6,983,870	
教員系	指導主事	6	5,400,152	1,305,070	223,000	2,833,005	1,250,961	11,012,188
	区費教員	88	3,474,705	704,589	48,294	1,609,246	280,798	6,117,632
	幼稚園教諭	23	3,986,605	883,291	48,104	1,915,515	626,225	7,459,740
	教員系平均	117	3,674,076	770,512	57,216	1,732,210	398,454	6,632,468
平均	3,267	3,793,858	780,717	64,158	1,837,339	674,258	7,150,330	
再任用フルタイム勤務職員	87	3,100,346	647,804	0	807,071	461,862	5,017,083	
再任用短時間勤務職員	255	2,252,883	452,323	0	555,654	205,328	3,466,188	

※職員数は国保会計職員を含む 12 か月の平均職員数。

(2) 職種別年間平均給与額、人件費（平成 29 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 29 年度職種別平均給与額と平均人件費

（単位：円）

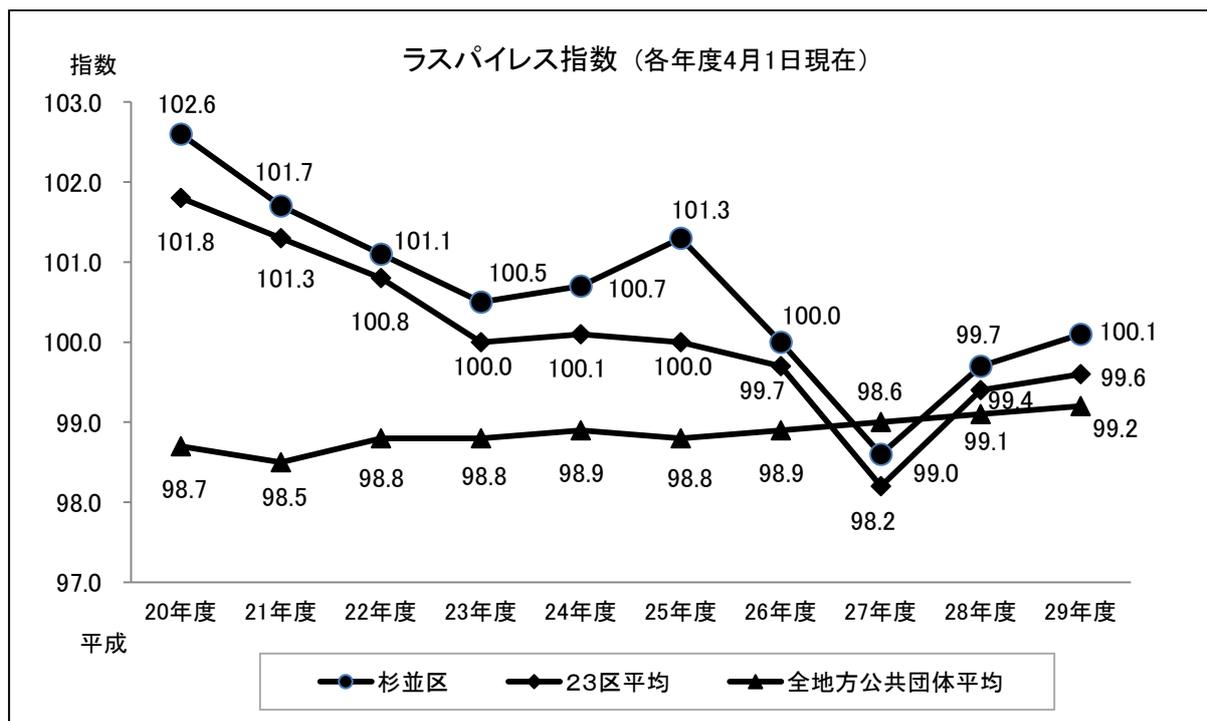
職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,404	7,531,339	1,578,685	9,110,024
福祉系	963	6,634,816	1,382,899	8,017,715
一般技術系	251	7,275,681	1,509,942	8,785,623
医療技術系	144	7,533,810	1,561,076	9,094,886
技能・業務系	388	6,983,870	1,485,915	8,469,785
教員系	117	6,632,469	1,372,597	8,005,066
平均	3,267	7,150,330	1,496,518	8,646,848
再任用フルタイム勤務職員	87	5,017,083	1,109,678	6,126,761
再任用短時間勤務職員	255	3,466,188	542,197	4,008,385

※職員数は国保会計職員を含む 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、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 29 年度の区職員のラスパイレス指数は、年齢構成の影響等に伴い前年度比で 0.4 ポイント上昇の 100.1 となり、23 区平均より高めとなりました。



	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
杉並区	102.6	101.7	101.1	100.5	100.7	101.3	100.0	98.6	99.7	100.1
23区平均	101.8	101.3	100.8	100.0	100.1	100.0	99.7	98.2	99.4	99.6
全地方公共団体平均	98.7	98.5	98.8	98.8	98.9	98.8	98.9	99.0	99.1	99.2

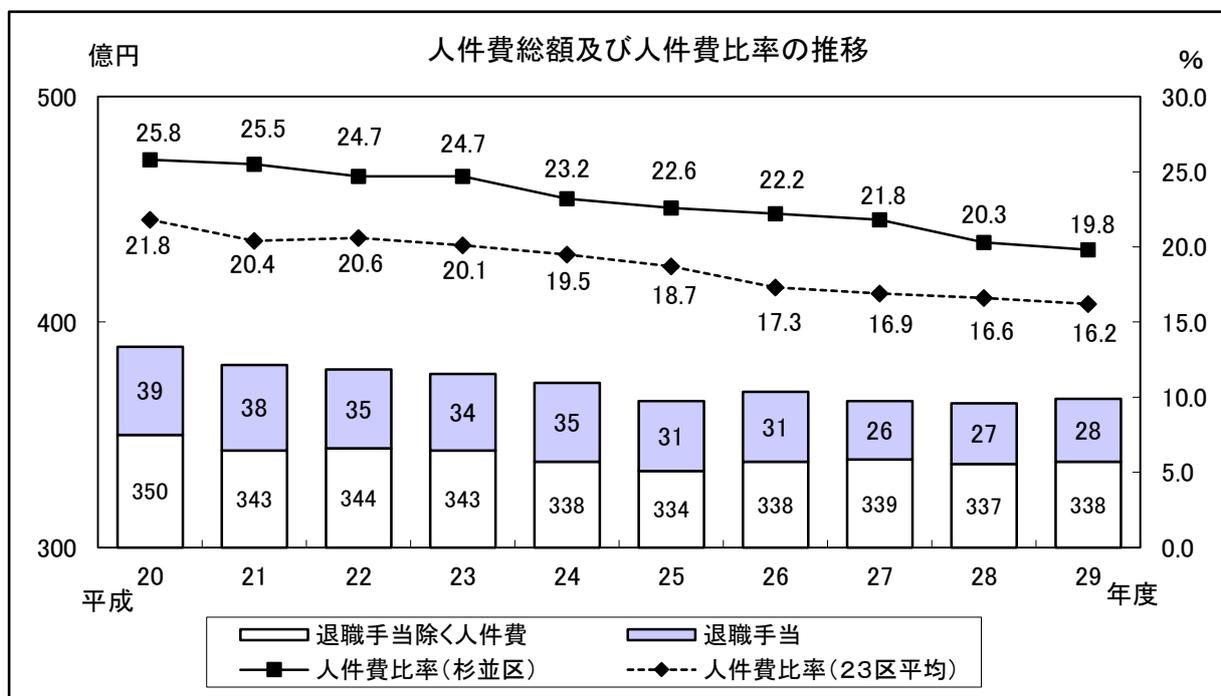
5 人件費の推移

人件費については、社会保険料などの増額改定による共済費の増や、再任用職員、嘱託員の増加もあり、金額は微増となりましたが、歳出全体に占める割合（人件費比率）は微減傾向となっています。

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

なお、職員定数の削減などにより、職員数が減って人件費総額が減少した場合でも、区全体の歳出総額が減ると、人件費比率が上昇することもあります。

○ 人件費総額及び人件費比率の推移



※普通会計決算による。

※再任用・嘱託員等を含む。

※人件費率（23区平均）は平成30年9月現在の都の速報値。

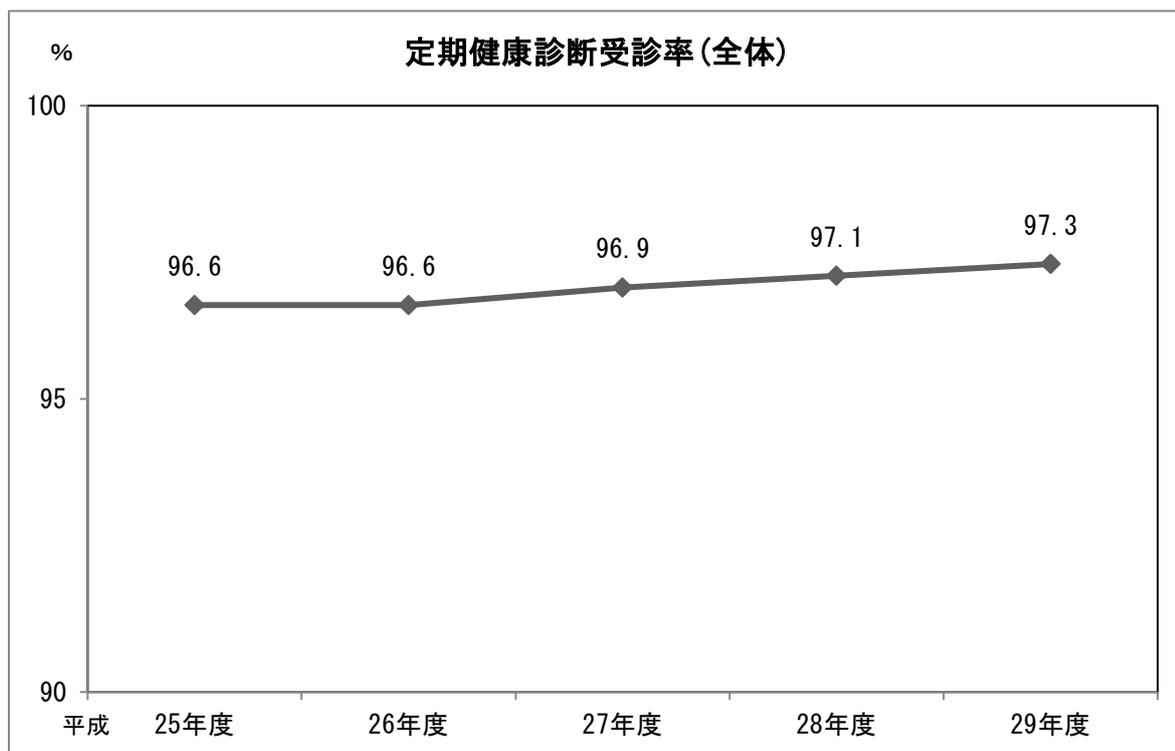
第5 健康管理

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。

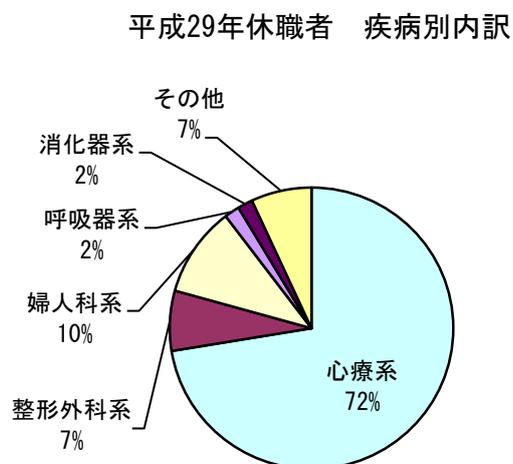
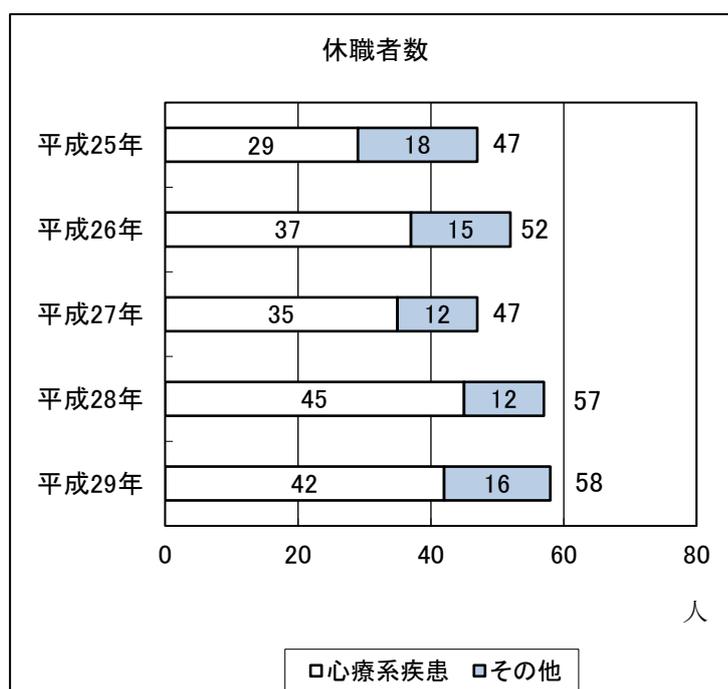
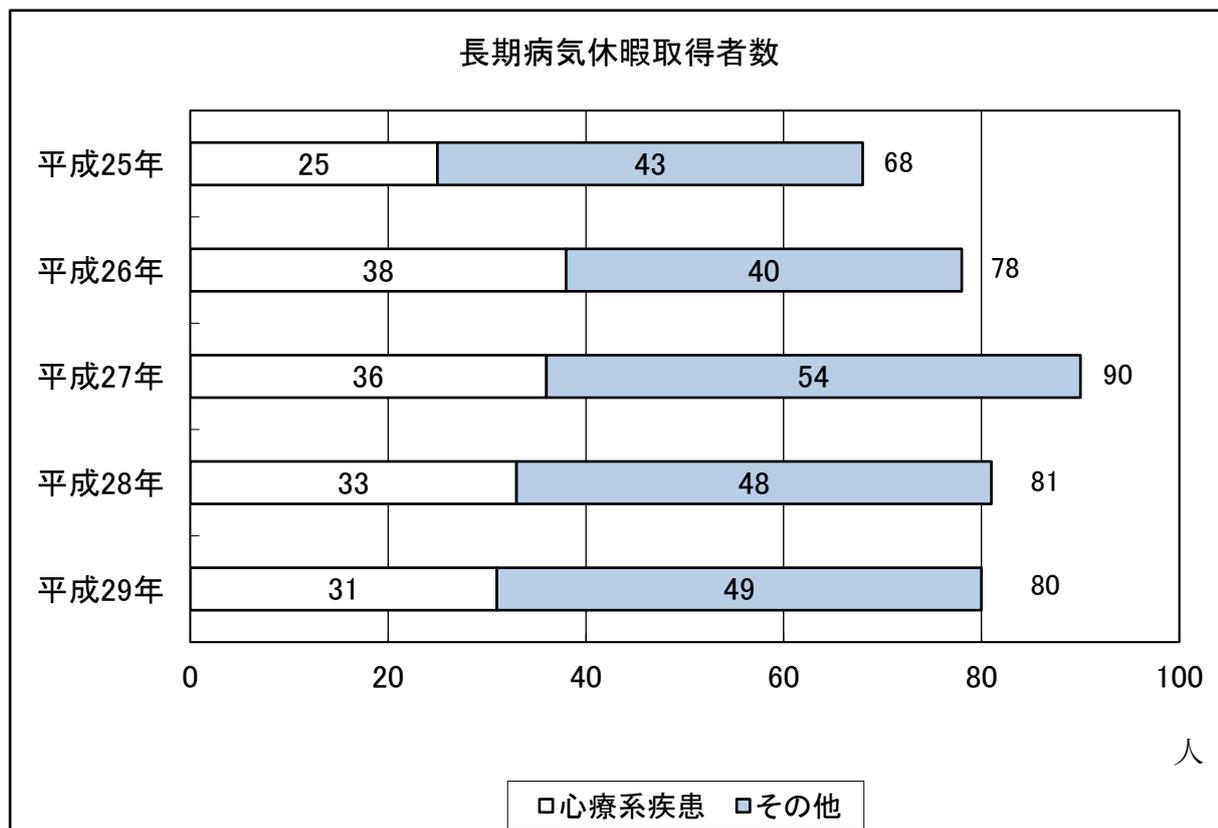
所属別定期健康診断受診率について(5年間)

部 名	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
政策経営部	100.0%	98.5%	99.2%	99.2%	98.8%
総務部	96.9%	97.0%	96.4%	98.0%	97.5%
区民生活部	95.8%	94.6%	97.5%	98.0%	97.1%
保健福祉部	98.0%	96.3%	95.9%	96.0%	96.4%
都市整備部	96.0%	98.2%	97.2%	98.4%	100.0%
環境部	96.4%	100.0%	98.2%	98.1%	98.0%
清掃職員	99.1%	99.1%	100.0%	100.0%	100.0%
教育委員会事務局	97.4%	97.0%	98.7%	97.3%	98.1%
学校職員	93.5%	94.8%	97.1%	99.4%	97.3%



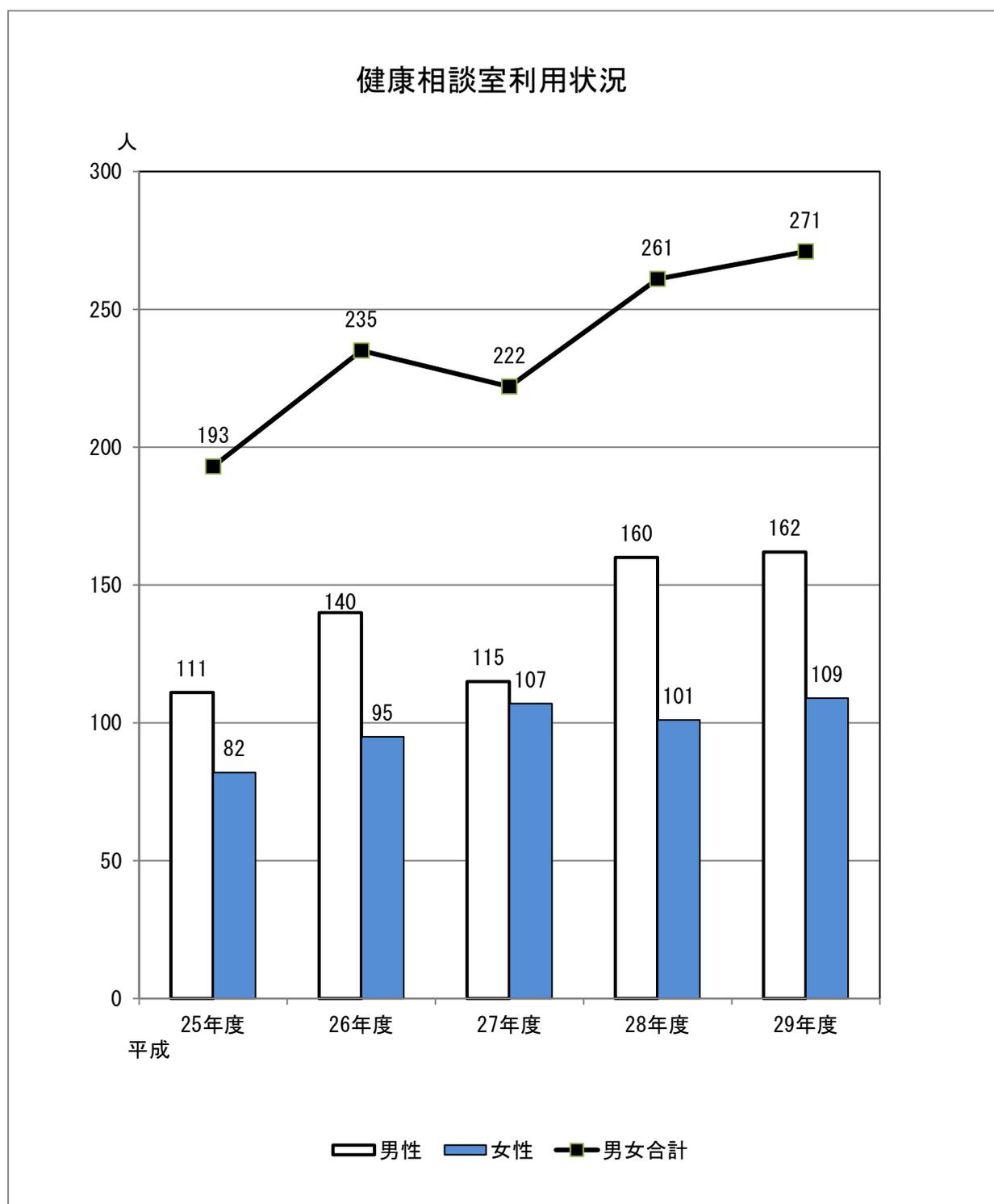
2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

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6～8割を占めています。



3 職員健康相談室利用状況

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



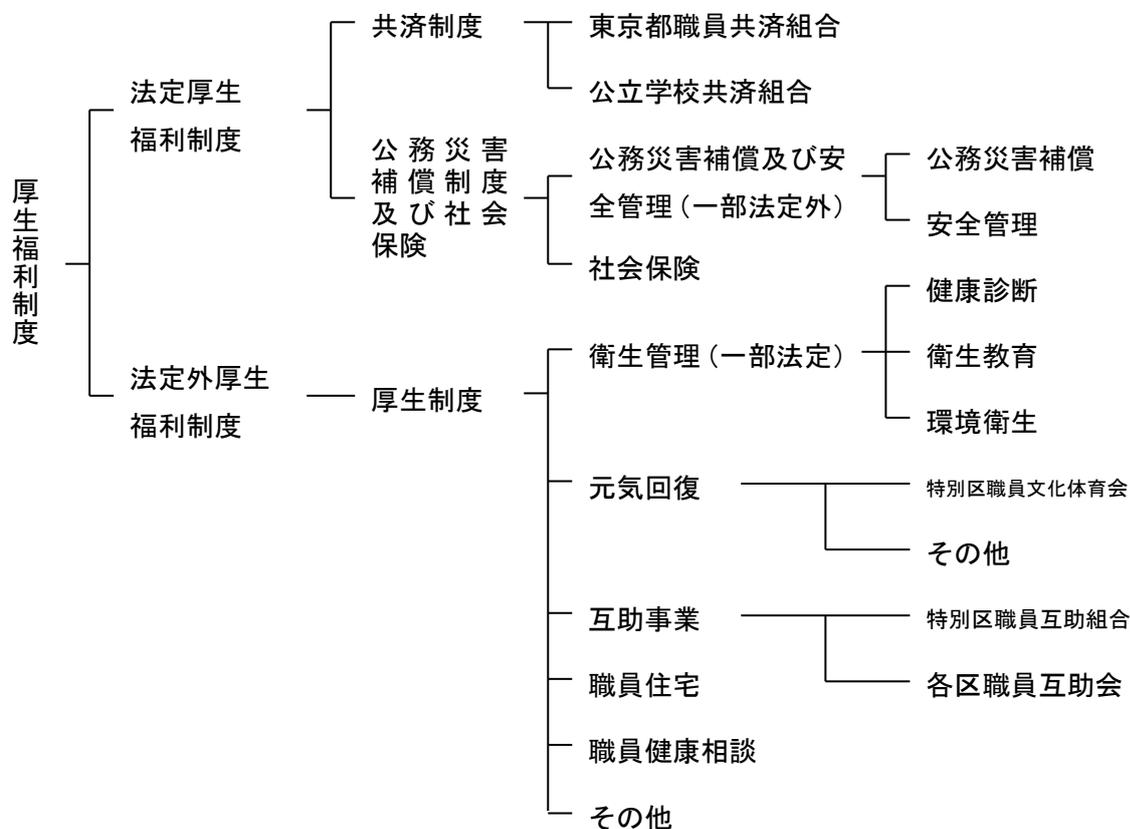
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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

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

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

現行の特別区の厚生福利制度は、次のとおりです。



1 厚生制度

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

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

(1) 杉並区職員互助会

杉並区に勤務する常勤職員（再任用職員を含む）の一般会員と、一定の勤務基準を満たし入会を希望する非常勤職員などの特別会員で組織され、会員の福利厚生事業の増進に努めています。会員数は、平成30年4月1日現在、3,915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29年度、職員互助会の歳入決算額は、7,966万4,418円、歳出決算額は、7,965万4,287円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,458万6,666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。

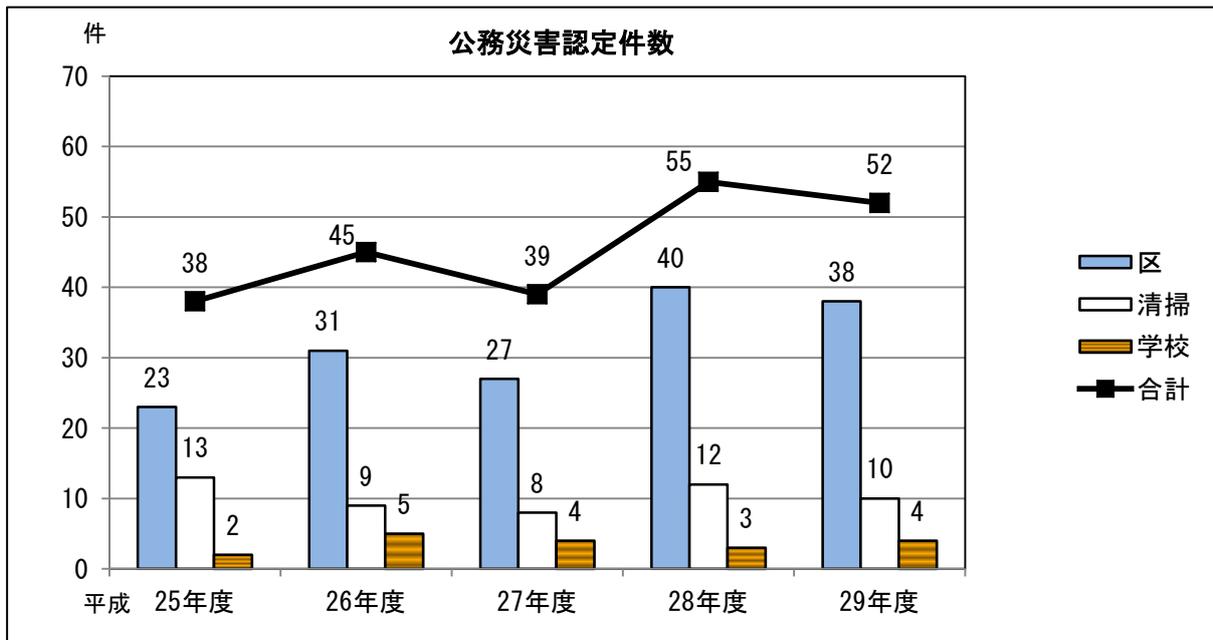
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合等の職員合わせて約6万7千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

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、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 30 年 4 月 1 日現在]

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

第7 職員の人材育成と人事評価

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

この人事評価制度と目標申告を効果的な人材育成に活用し、組織のマネジメント力の向上と区政を担う職員の能力向上を図るため、平成28年5月に「杉並区人材育成計画」を改定しました。この計画で杉並区の目指す職員像を掲げ、計画に基づいて研修体系を整備し集合研修を実施していくとともに、日常業務を通じた職場のOJTの推進を図りながら職員の育成を進めています。研修運営にあたっては、委託事業者と連携を図りながら、民間のノウハウ等を活用した研修を実施しています。

1 研修受講回数及び受講者数

○ 杉並区職員の平成25年度から29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。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
杉並区研修 への参加	105回	116回	114回	136回	132回
	3,462名	3,449名	4,557名	4,563名	5,038名
特別区研修 派遣研修等 への参加	226回	212回	225回	237回	242回
	722名	622名	652名	643名	556名
合 計	331回	328回	339回	373回	374回
	4,184名	4,071名	5,209名	5,206名	5,594名

2 人事評価制度と目標申告

(1) 人事評価制度

○ 人事評価制度とは

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

○ 評価制度の概要

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

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

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

(2) 目標申告

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

これは、職員が組織目標に対応した職務目標等を掲げ、目標達成に向けて努力することにより、計画的な事業の遂行と組織目標の達成をめざすこと、また、職務遂行に必要な能力開発や仕事の取り組み方に対する目標を掲げ、チャレンジすることにより、職員の意欲を高め、職場を基本とした組織的・計画的な能力開発を図ることを目的としています。

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

Ⅲ 特別区人事委員会の業務状況の報告

地方公共団体が人事行政の運営等の状況の公表を行う際は、地方公務員法第58条の2第3項の規定により、人事委員会から報告される業務の状況をあわせて公表することとされています。

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

平成29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29年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	資格・免許	その他	
I類	事務	有	22歳以上 32歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> ・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		
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人		
	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			
III類	事務	有	18歳以上 22歳未満	/	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人	
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文又は点字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	民間企業等での業務 従事歴 4年以上	<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 	
	福祉	無				当該職種に関する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること）
	土木造園（土木）	有		民間企業等での業務 従事歴 8年以上		
	建築					
経験者 3級職	(主任主事Ⅰ)	事務	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務 従事歴 8年以上		<ul style="list-style-type: none"> ・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
		福祉				
	土木造園（土木）	有	民間企業等での業務 従事歴 13年以上	当該職種に関する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること）		
	建築					
	(主任主事Ⅱ)	事務	37歳以上 46歳未満	民間企業等での業務 従事歴 13年以上		

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 試験区分「福祉」における受験資格の「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者

イ 日 程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	III類採用試験	経験者 採用試験・選考	身体障害者を 対象とする採用選考
告 示	3月6日	7月3日	7月3日	7月3日	7月3日
第1次試験・選考 (筆記)	5月7日	9月3日	9月10日	9月3日	9月10日
第1次合格発表	6月23日	10月18日	10月20日	10月18日	10月5日
第2次試験・選考 (面接)	7月11日～22日	11月1日	11月6～7日	11月3日～5日	11月2日
最終合格発表	7月31日(技術系) 8月7日(技術系以外)	11月17日	11月17日	12月7日	11月17日

(注) 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			
		29年度	28年度	比 較 増△減	29年度	28年度	比 較 増△減	29年度	28年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	15,178	15,574	△ 396	12,683	11,795	888	2,176	1,781	395	
	土 木 造 園 (土 木)	396	520	△ 124	322	411	△ 89	134	127	7	
	土 木 造 園 (造 園)	121	94	27	103	68	35	25	26	△ 1	
	建 築	195	229	△ 34	173	176	△ 3	113	89	24	
	機 械	156	154	2	110	112	△ 2	52	49	3	
	電 気	204	199	5	135	125	10	73	43	30	
	福 祉	460	535	△ 75	394	438	△ 44	202	147	55	
	心 理	224	—	224	190	—	190	67	—	67	
	衛 生 監 視 (衛 生)	210	198	12	177	159	18	65	44	21	
	衛 生 監 視 (化 学)	82	85	△ 3	56	53	3	6	3	3	
	保 健 師	436	401	35	375	341	34	128	125	3	
	小 計	17,662	17,989	△ 327	14,718	13,678	1,040	3,041	2,434	607	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	269	375	△ 106	113	139	△ 26	23	40	△ 17	
	建 築	183	194	△ 11	102	127	△ 25	31	31	0	
	小 計	452	569	△ 117	215	266	△ 51	54	71	△ 17	
III 類	事 務	4,125	3,912	213	3,476	3,192	284	403	351	52	
身体障害者を対象 とする採用選考	事 務	72	73	△ 1	63	62	1	32	26	6	
経験者	2 級 職	事 務	1,170	1,199	△ 29	960	921	39	202	171	31
		土 木 造 園 (土 木)	29	23	6	25	19	6	15	13	2
		建 築	27	29	△ 2	23	25	△ 2	14	16	△ 2
		福 祉	20	—	20	16	—	16	12	—	12
		小 計	1,246	1,251	△ 5	1,024	965	59	243	200	43
	(主任主事Ⅰ) 3 級 職	事 務	820	844	△ 24	652	667	△ 15	57	48	9
		土 木 造 園 (土 木)	22	21	1	18	15	3	9	5	4
		建 築	34	36	△ 2	30	29	1	16	11	5
		福 祉	18	—	18	16	—	16	9	—	9
		小 計	894	901	△ 7	716	711	5	91	64	27
	(主任主事Ⅱ) 3 級 職	事 務	564	549	15	427	422	5	15	14	1
		建 築	—	23	△ 23	—	18	△ 18	—	2	△ 2
		小 計	564	572	△ 8	427	440	△ 13	15	16	△ 1
	合 計		25,015	25,267	△ 252	20,639	19,314	1,325	3,879	3,162	717

(2) 採用選考等

平成29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）	4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 ^{※2}	採用承認人数
主任	1人
係長	0人
総括係長	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 ^{※2}	合格者数
主事（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

※2 採用職層は、平成30年度の名称で記載

(3) 管理職選考（平成29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29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
Ⅰ類	事務	345	329	16	191	183	8	93	92	1	27.0	28.0	△ 1.0
	技術Ⅰ	70	56	14	23	17	6	15	11	4	21.4	19.6	1.8
	技術Ⅱ	40	33	7	21	17	4	14	11	3	35.0	33.3	1.7
	技術Ⅲ	43	43	0	8	8	0	5	5	0	11.6	11.6	0.0
	技術計	153	132	21	52	42	10	34	27	7	22.2	20.5	1.7
	小計	498	461	37	243	225	18	127	119	8	25.5	25.8	△ 0.3
Ⅱ類	事務	86	85	1	72	67	5	42	35	7	48.8	41.2	7.6
	技術	22	25	△ 3	16	15	1	13	14	△ 1	59.1	56.0	3.1
	小計	108	110	△ 2	88	82	6	55	49	6	50.9	44.5	6.4
合計		606	571	35	331	307	24	182	168	14	30.0	29.4	0.6

○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29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
Ⅰ類 （全部）	事務	174	180	△ 6	71	67	4	42	42	0	24.1	23.3	0.8
	技術Ⅰ	36	29	7	7	3	4	4	3	1	11.1	10.3	0.8
	技術Ⅱ	22	13	9	8	6	2	4	2	2	18.2	15.4	2.8
	技術Ⅲ	8	17	△ 9	1	4	△ 3	1	2	△ 1	12.5	11.8	0.7
	技術計	66	59	7	16	13	3	9	7	2	13.6	11.9	1.7
	合計	240	239	1	87	80	7	51	49	2	21.3	20.5	0.8

○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29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
Ⅰ類 （免除）	事務	171	149	22	120	116	4	51	50	1	29.8	33.6	△ 3.8
	技術Ⅰ	34	27	7	16	14	2	11	8	3	32.4	29.6	2.8
	技術Ⅱ	18	20	△ 2	13	11	2	10	9	1	55.6	45.0	10.6
	技術Ⅲ	35	26	9	7	4	3	4	3	1	11.4	11.5	△ 0.1
	技術計	87	73	14	36	29	7	25	20	5	28.7	27.4	1.3
	合計	258	222	36	156	145	11	76	70	6	29.5	31.5	△ 2.0

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 A	受験方式内訳			計 B	受験方式内訳			計 B/A	受験方式内訳		
		全部 A1	分割 A2	前倒し A3		全部 B1	分割 B2	前倒し B3		全部 B1/A1	分割 B2/A2	前倒し B3/A3
事務	437	123	111	203	112	25	23	64	25.6	20.3	20.7	31.5
技術Ⅰ	83	31	20	32	22	12	1	9	26.5	38.7	5.0	28.1
技術Ⅱ	42	18	8	16	14	6	4	4	33.3	33.3	50.0	25.0
技術Ⅲ	41	7	19	15	14	6	1	7	34.1	85.7	5.3	46.7
技術計	166	56	47	63	50	24	6	20	30.1	42.9	12.8	31.7
計	603	179	158	266	162	49	29	84	26.9	27.4	18.4	31.6

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人

3 分割とは、分割受験方式で受験した人

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成29年は、10月11日に23区の各区議会議員及び区長に対し、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〕

公民比較結果に基づき、月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給（平成29年4月1日に遡及して改定実施）

○公民較差（526円、0.13%）を解消するため、給料表を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）（改正条例の公布の日から実施）

○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.4月→4.5月）、勤勉手当に割振り
* 職員の平均年間給与は、約5万円増

扶養手当の見直し（平成30年4月1日実施）

○配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正（平成30年4月1日実施）

○係長職より下位の職や課長級の再編等の人事制度の見直しを踏まえ、職務給原則を徹底する観点から給料表を抜本的に見直し

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成29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
56,642人	30,979人	393,512円	41.2歳

2 民間給与実態調査の内容（平成29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1,099民間事業所を实地調査（調査完了789事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
394,038円	393,512円	526円（0.13%）

（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
4.52月分	4.40月	0.12月

II 公民較差に基づく給与改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.1%）
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級において引上げを強め、6 級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I 類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(2) その他の給料表

- ・ 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

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

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

3 実施時期

- ・ 給料表の改定は、平成 29 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

（参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
438 円	0 円	88 円	526 円

（参考 2）公民較差に基づく給与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 6,521 千円	約 6,571 千円	約 50 千円

III 扶養手当の見直し

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当

1 改正内容

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ
（配偶者：13,700 円→6,000 円、子：6,000 円→9,000 円）

2 実施時期等

- ・ 平成 30 年 4 月 1 日
- ・ 受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施

IV 給与制度における課題

1 勤勉手当制度

- ・ 成績上位者への配分原資が十分確保できるよう、一律抛出の割合や成績段階ごとの人員分布について継続的に見直しを図る必要
- ・ 一律抛出割合を適用していない一部の職員区分については、早急な改善が必要

2 昇給制度

- ・ 現行制度導入から一定の期間が経過していることから、各区における運用の違いに留意しつつ、制度の効果検証を行うなど、今後の昇給制度のあり方を検討する必要

1 新たな人事・給与制度の構築（行政系人事制度の見直し）

(1) 任用制度

（職務・職責を踏まえた任用管理）

- ・ 現1級職から現3級職までの職務の級を廃止し、係長職の下に係員の職（新1級職）及び主任の職（新2級職）を設置
- ・ 主任職の位置付けは、係長職への昇任を前提とした係長を補佐する職であり、各区において定数管理を実施
⇒ 主任職の任用に当たっては、係長職への昇任の意思を確認するとともに、的確な人材育成を行い、昇任に対する不安を軽減することが肝要
- ・ 係長職（現4級職）及び総括係長職（現5級職）に対応する職として、係長職（新3級職）及び課長補佐職（新4級職）を設置
- ・ 各区の実情に応じて柔軟に配置できるスタッフ型の「主査」を新設
⇒ 「主査」を含めた係長職のポスト数を拡大することで、係長職の負担軽減を図るとともに、計画的な配置、育成による組織力の強化が必要
- ・ 課長職（現6級職）及び統括課長職（現7級職）を廃止し、新たな職務の級として課長職（新5級職）を設置
- ・ 部長職（現8級職）の職務の級として新6級職を設置し、任用資格基準を課長級6年に緩和
⇒ 部長職が区政のトップマネジメントを補佐する職であることを踏まえ、能力、実績に基づく任用管理をこれまで以上に厳格に行う必要

（制度改正に伴う各職務の級の切替え等）

- ・ 現1級職から現3級職までについては、係員の職として設置される新1級職に切替え
- ・ 主任の職として設置される新2級職については、新1級職から昇任選考により任用
- ・ 現6級職及び現7級職については、課長職として設置される新5級職に切替え

（制度改正の趣旨に基づく昇任選考等の実施）

- ・ 新2級職昇任選考に当たっては、選考の趣旨及び主任の位置付けを十分に把握した上で実施する必要
- ・ 新3級職、新4級職及び新6級職への昇任は、選考ではなく、人事評価その他の能力実証により実施

(2) 給与制度

職の再編等に関する人事制度の見直しを契機として、給料表を抜本的に見直し

（行政系人事・給与制度の見直しに伴う新給料表の勧告）

- ・ 行政職給料表（一）について、職務・職責の一層の反映、昇任意欲の醸成、任用実態の反映等の観点から新たな給料表を勧告
- ・ 職の再編により新設する係員の職に適用する級（新1級）及び主任の職に適用する級（新2級）については、任用資格基準等を踏まえ、号給数及び給与カーブを設定
- ・ 職の再編により新設する課長の職に適用する級（新5級）については、職務・職責をより適切に反映した給与カーブに設定。なお、5級の新設に伴い、管理職手当については、適切に設定する必要
- ・ その他の級についても在職実態等を踏まえ、見直し
- ・ 医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても同様に改定
- ・ 給料表の勧告に伴い、級の切替え等について勧告
- ・ 給与構造・制度については今後も不断の見直しを行うとともに、任命権者においては昇給等の運

用を適切に行う必要

(実施時期)

- ・ 平成 30 年 4 月 1 日

2 人事制度の課題

(1) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる採用制度)

- ・ 優秀な人材を安定的に確保するため、新たな経験者採用制度の構築に向けて、任命権者と連携し、引き続き検討
- ・ 改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、受験対象者の拡大等について、任命権者とともに検討

(受験者獲得策の戦略的な展開)

- ・ 23 区合同説明会、ホームページの更なる充実、区職員ならではのやりがいや魅力の発信により、特別区就職希望者の新規開拓を主眼とした採用 P R の検討
- ・ 専門職、民間人材、経験者の門戸を広げるため、様々な P R 手法について検討

(2) 人材の育成及び活用

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度について、組織目標の達成、職員の成長の支援に資する制度とするため、評価方法、評価結果の開示・活用等を引き続き検証し、納得性の高い仕組みとする必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 計画的な研修やジョブローテーション等により、若年層職員それぞれのキャリア形成を支援するための仕組みづくりを検討する必要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 主任の期間を係長職昇任までの育成期間として有効に活用し、管理監督職に対する不安を解消するための任用管理が肝要
- ・ 係長職としてのマネジメント能力の向上を支援するとともに、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりについて検討する必要
- ・ 課長職については、部長職の任用資格基準の緩和が行われることから、幅広い職務経験の蓄積により、管理職員としての能力開発を組織的かつ計画的に行う必要

(再任用職員の活用)

- ・ 任命権者は、再任用職員の能力等の維持・向上と活用の観点から、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理について進めていく必要
- ・ 定年の引上げ等に係る国の今後の動向を注視

(非常勤職員等への対応)

- ・ 法改正による一般職の会計年度任用職員の制度創設等を踏まえ、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員について、新制度への確かつ円滑に移行できるよう、任命権者と十分に連携し、検討

(保育教諭等への対応)

- ・ 現在兼職により対応している保育教諭等については、新制度へ円滑に移行できる任用についての仕組みづくりとともに、職務・職責の観点に基づいた給与について検討する必要

3 勤務環境の整備等

(1) 仕事と生活の両立支援

- ・ 仕事と生活の両立を支援する諸制度について、必要とする職員が積極的に活用できるよう、制度

利用に係る実態把握・分析を進め、実効的な対策を講ずる必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・ 時差勤務制度やフレックスタイム制等の様々な働き方については、特別区における業務や人員体制を勘案しつつ、可能な範囲で導入に向けた環境整備を図り、働き方の選択肢を増やすことも重要

(3) 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 労働時間の適正な把握を行い、過度な超過勤務が行われている職場を中心に、業務の見直し等について措置を講ずるとともに、超過勤務削減に向けての取組等の効果を具体的に検証し、実効性の高い方策を進めることが重要
- ・ 職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、管理職員の積極的な休暇取得や業務の標準化等、休暇を取得しやすい職場づくりを進める必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 職場の人間関係や支援体制も含め、現状把握及び環境改善に積極的に取り組むほか、休職者が円滑に職場に復帰し、仕事が続けられるよう、より組織的な取組が必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ 区の方針、ハラスメントの内容や発生の原因を明確にし、職員に周知・啓発することや、相談体制の充実、再発防止策の整備等に取り組むことが必要

4 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事を発生させない健全な組織風土の構築に向け、業務手法の見直しや意識・行動改革のための仕組みづくりを行うとともに、管理職員のマネジメント推進・支援策を講ずる必要
- ・ 地方自治法の一部改正を踏まえ、自治体のガバナンス強化の視点で内部統制についての検討が必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成29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	29年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

4 不利益処分に関する審査請求の状況

平成29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	29年度 請求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

杉並区職員白書 2018

平成30年9月発行

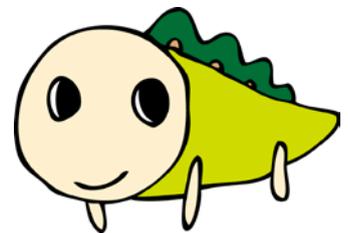
編集・発行 杉並区総務部人事課

〒166-8570 杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL (03) 3312-2111(代)

登録印刷物番号

30-0051



☆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。