

杉並区職員白書

令和5年度（2023）

令和5年9月

杉並区

職員白書 令和5年度（2023）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年度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、発行しているものです。

皆様のご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

～ 目 次 ～

I	職員の勤務環境をめぐる近年の動き	1
II	表とグラフで見る職員の現状	
	第1 職員	
	1 区職員の配置の現状	4
	2 職員数の推移	5
	3 年齢別・男女別職員数	6
	4 職種別職員数	8
	5 職層別職員数	9
	6 級及び職制上の段階ごとの職員数	10
	7 障害者雇用率	12
	第2 採用、昇任、処分、退職	
	1 採用	13
	2 昇任	14
	3 処分	19
	4 退職	20
	5 退職管理	21
	第3 勤務条件	
	1 勤務時間	22
	2 年次有給休暇	22
	3 特別休暇等	22
	4 育児休業	23
	5 配偶者同行休業	24
	6 介護休暇	25
	第4 職員の給与と人件費	
	1 区職員の給与決定のしくみ	26
	2 区職員の給与	26

3	職層別給与、職種別給与	27
4	ラスパイレス指数	28
5	人件費	29
第5	健康管理	
1	所属別定期健康診断受診状況	30
2	長期病気休暇取得者数、病気休職者数	31
3	職員健康相談室利用状況	32
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度	33
2	共済制度	34
3	公務災害補償制度	34
4	その他の厚生制度	35
第7	職員の人材育成と人事評価	
1	研修受講回数及び受講者数	36
2	人事評価制度と目標申告	37
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告	38

【元号表記について】

表やグラフにおける「〇〇年度」の取扱いは、以下のとおりです。

○ 30年度まで：平成

○ 元年度以降：令和

I 職員の勤務環境をめぐる近年の動き

(令和3年度～令和5年度)

(1) 定年の引上げ(令和5年度)

地方公務員法の改正に基づき、区の規定改正も行い、定年を65歳まで段階的に引き上げるほか、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）や定年前再任用短時間勤務制などを導入しました。

(2) パートナーシップ関係の相手方を有する職員に係る給与・休暇制度等の改正 (令和5年度)

杉並区パートナーシップ制度を導入したこと等を踏まえ、令和5年7月から、配偶者を対象に含む給与・休暇制度等について、パートナーシップ関係の相手方を対象に加え、配偶者と同等の取扱いとすることとしました。

(3) 管理職選考種別Ⅱ類の指名制実施(令和5年度)

管理職の安定的な確保のため、管理職選考種別Ⅱ類については、令和5年度の実施分から従来の申込制に替えて指名制により実施しています。

(4) 育児休業制度の改正(令和4年度)

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に基づき、区の規定改正も行い、育児休業の取得回数の制限を緩和することなどにより、夫婦交替での育児休業の取得や、男性職員の育児休業が取得しやすくなりました。

(5) 杉並区障害者活躍推進計画の策定(令和4年度)

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

(6) 地方公務員等共済組合制度への移行(令和4年度)

地方公務員等共済組合法等の改正に伴い、暫定再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員について、健康保険（全国健康保険協会管掌）から地方公務員等共済組合制度（短期給付・福祉事業）に移行しました。

(7) オンライン研修の本格実施(令和4年度)

全管理職・係長級職員を対象としたハラスメント研修に、厚生労働省の研修動画を活用するなど、オンライン研修の本格実施を開始しました。また、人材育成系のHPに実務研修等の動画をアップし、自学環境の充実や職場のOJT支援に努めています。

(8) 杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プランの推進(令和3年度)

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

(9) 在宅勤務型テレワークの本格実施(令和3年度)

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

(10) 不妊症・不育症に係る休暇の整備(令和3年度)

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

(11) 杉並区定員管理方針の策定(令和3年度)

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

(12) 杉並区人材育成方針の策定(令和3年度)

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

Ⅱ 表とグラフで見る職員の現状

第1 職員

1 区職員の配置の現状

令和5年4月1日現在の職員数は、3,552人（特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員246人を含む。）となっています。このほか、暫定再任用短時間勤務職員195人が配置されているほか、会計年度任用職員が従事しています。

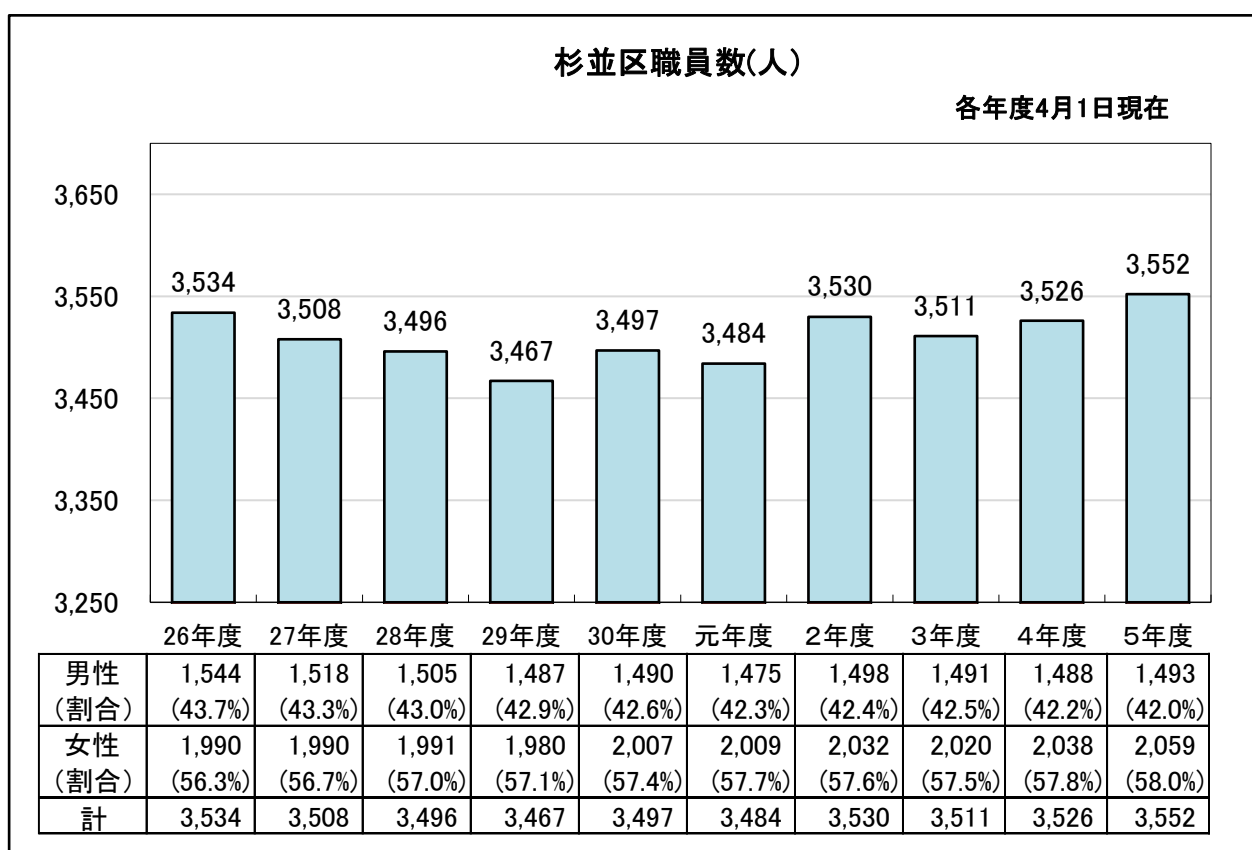
各部局配置職員一覧

部等	課等	幹部		係長級以下		暫定再任用 短時間	会計年度 (一般)	
		常勤	暫定再任用 フル外数	常勤	暫定再任用 フル外数			
政策経営部	企画課	6	17				1	
	財政課	1	9	1				
	情報管理課	2	1	40			4	
	営繕課	2		44	4	1	1	
	計	11	1	110	5	1	6	
	総務部	総務課	3	15				2
		秘書課	1	3				
		人事課	1	32				6
		人材育成係		5				1
		人事課 小計	1	37				7
		経理課	1	28	4		1	12
広報課		1	14	1			4	
区政相談課			3	3		4	2	
計		7	100	8	5	27	27	
危機管理		危機管理対策課	2	4	1			18
	防災課	1	16				8	
計	3	19	1			26		
区民生活部	管理課	2	7					
	統計係		5	1			3	
	男女共同・犯罪被害者支援係		3	1			1	
	消費者センター		3	1			11	
	管理課 小計	2	18	3			15	
	区民課	1	92	4	1		34	
	井草区民係		8		1		1	
	西荻区民係		11	2	1		3	
	高円寺区民係		11	1	2		2	
	高井戸区民係		13	1			3	
	永福和泉区民係		11		1		3	
	荻窪区民係		13	1	2		1	
	区民課 小計	1	159	9	8		45	
	地域課	1	19	1			3	
	井草地域活動係		1	2	1		2	
	西荻地域活動係	1	2	1			2	
	荻窪地域活動係	1	2	1			2	
	阿佐谷地域活動係	1	3				2	
	高円寺地域活動係	1	3	1			2	
	高井戸地域活動係	1	2	1			2	
永福和泉地域活動係	1	3				2		
地域課 小計	2	6	36	6		17		
課税課	1	67		2		15		
納税課	1	46		2		10		
文化・交流課		1	11			5		
スポーツ振興課	1	16				1		
計	7	8	353	20	12	108		
産業振興センター	3	29				12		
管理課	2	20	1	1		6		
国保年金課	1	54	4	2		15		
障害者施策課	1	60	3	1		13		
基幹相談支援係		7	1	1		1		
こども発達センター		32	3	3		4		
障害者施策課 小計	1	99	7	4		18		
障害者生活支援課		12	3	1		9		
すきのみ生活園		53				7		
こすもす生活園		24	1			3		
なのはな生活園		25		1		1		
障害者生活支援課 小計		114	4	2		20		
高齢者施策課	1	18	2	2		2		
高齢者在宅支援課	1	33	4			3		
介護保険課	1	45	5			20		
在宅医療・生活支援センター	1	2	1	1		4		
杉並福祉事務所	2	59	1	2		19		
高円寺事務所	1	43	4	1		13		
高井戸事務所	1	27				10		
杉並福祉事務所 小計	1	3	129	5	3	42		
計	8	4	524	33	15	130		
杉並保健所	健康推進課	3	1	26		2	13	
	生活衛生課	1	43	1	3	3	3	
	保健予防課	1	45	1	2	12	12	
	保健サービス課(荻窪)	1	1	24	5	2	7	
	高井戸保健センター		22	2	2	5	5	
	和泉保健センター		8	1	2	2	2	
	高円寺保健センター		23	1	1	2	2	
	上井草保健センター		9		1		4	
	保健サービス課 小計	1	1	86	9	5	20	
	計	6	2	200	13	11	48	
	子ども家庭部	管理課	2	31				8
		地域子育て支援課	1	24				8
荻窪子どもセンター			1				2	
高井戸子どもセンター			1			1	2	
高円寺子どもセンター			1			2	2	
上井草子どもセンター			1			2	2	
和泉子どもセンター			1			2	2	
地域子育て支援課 小計		1	25		2		18	
子ども家庭支援課		1	17	3	1		4	
荻窪子ども家庭支援担当			12				1	
高井戸子ども家庭支援担当			11	1			1	
高円寺子ども家庭支援担当			14				1	
和泉子ども家庭支援担当			11				1	
子ども家庭支援課 小計		1	54	4	1		5	
児童相談所設置準備課			25			1	1	
子ども家庭部 計		11	1	255	7	3	45	
子ども家庭部		子ども家庭部 計	11	1	255	7	3	45
		子ども家庭部 小計	11	1	255	7	3	45
		子ども家庭部 特別職	4					

2 職員数の推移

区は、これまで、増大・多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するとともに、絶えず施策・事業の評価・検証を行い、実施主体の見直しや組織の改編、職員の採用抑制などにより、職員定数の適正化を図ってきました。

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



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

【参考】 暫定再任用短時間勤務職員数(人)

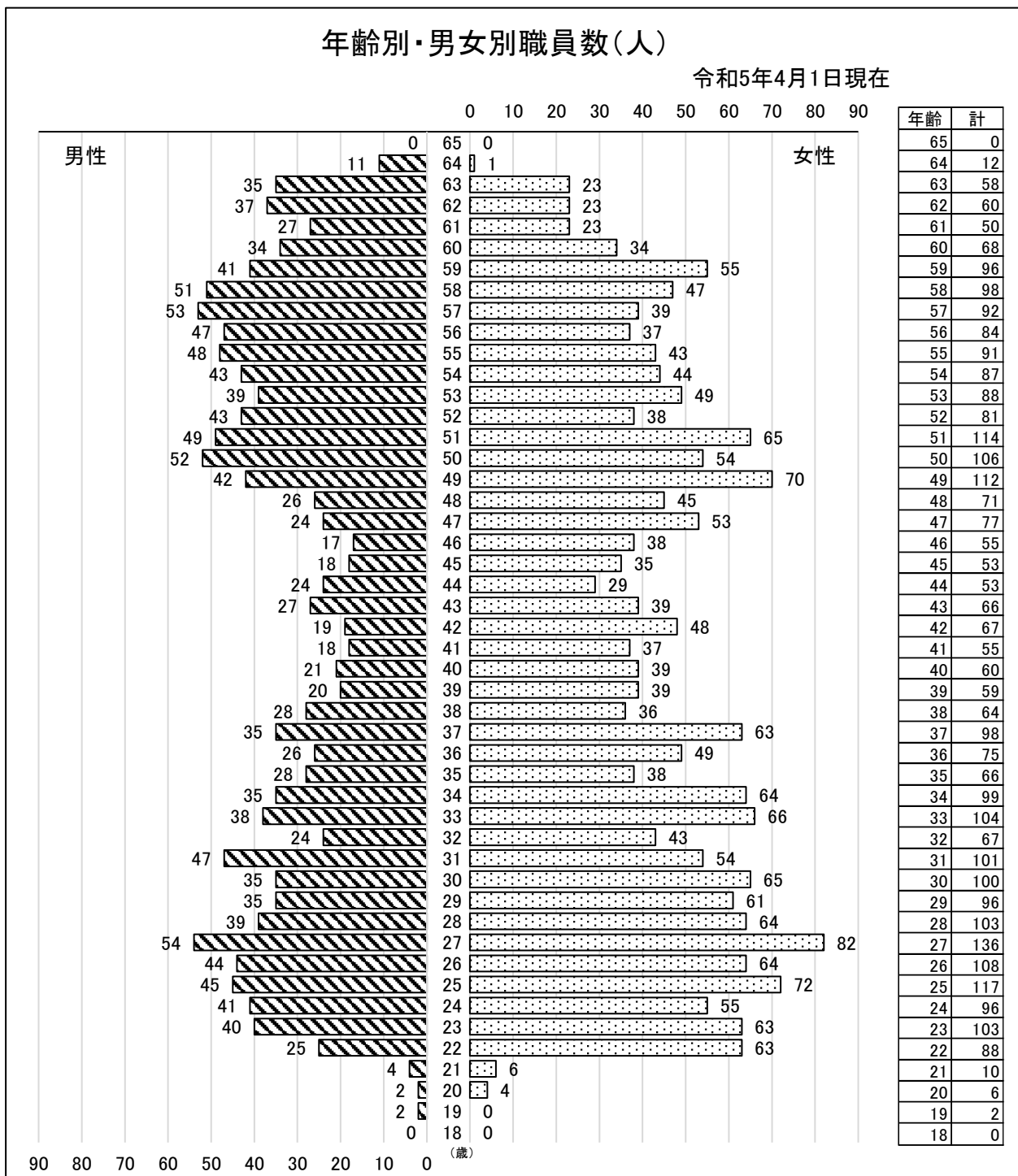
各年度4月1日現在

26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
349	328	288	257	263	253	216	216	228	195

※令和4年度までは、再任用短時間勤務職員数。

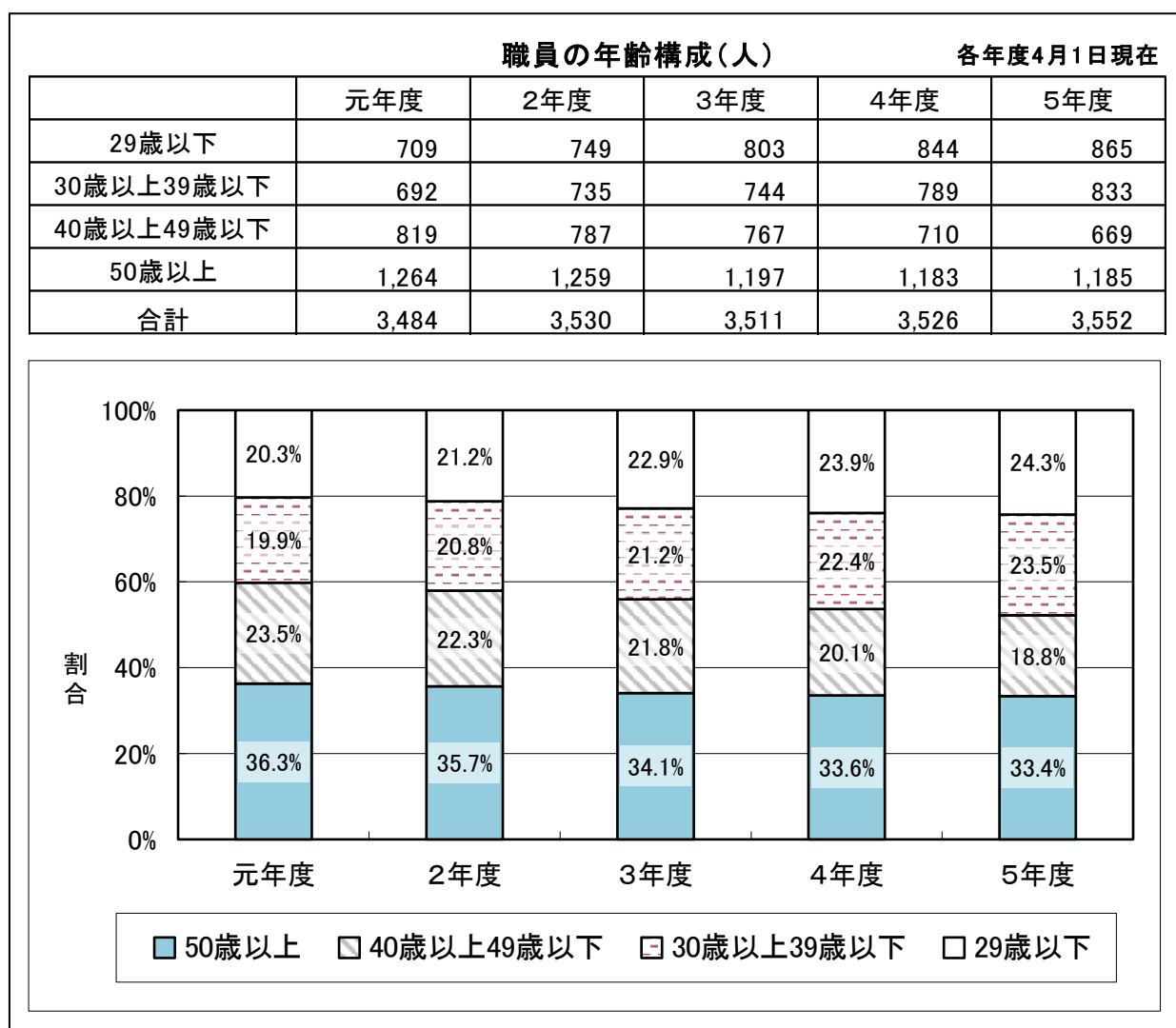
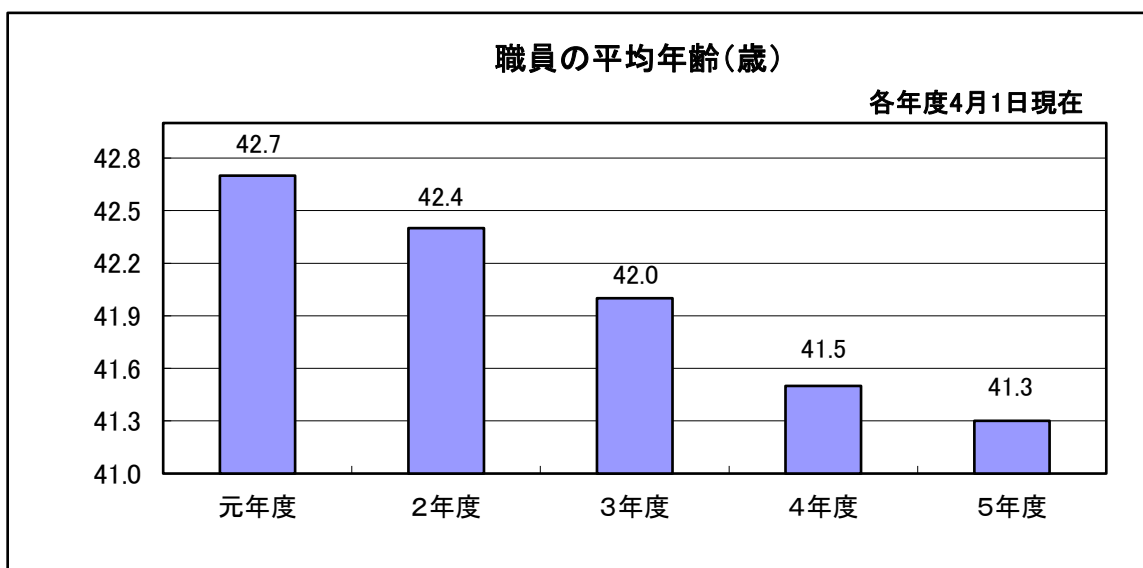
3 年齢別・男女別職員数

22歳以上31歳以下の職員と49歳以上59歳以下の職員は、それぞれ、100人前後であるのに対し、38歳以上46歳以下の職員は、60人前後となっています。



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員を含む。

職員採用数を増やしていることなどから、39歳以下の職員の割合は、40.2%（令和元年度）から47.8%（令和5年度）に上がっており、職員の平均年齢も下がる傾向にあります。



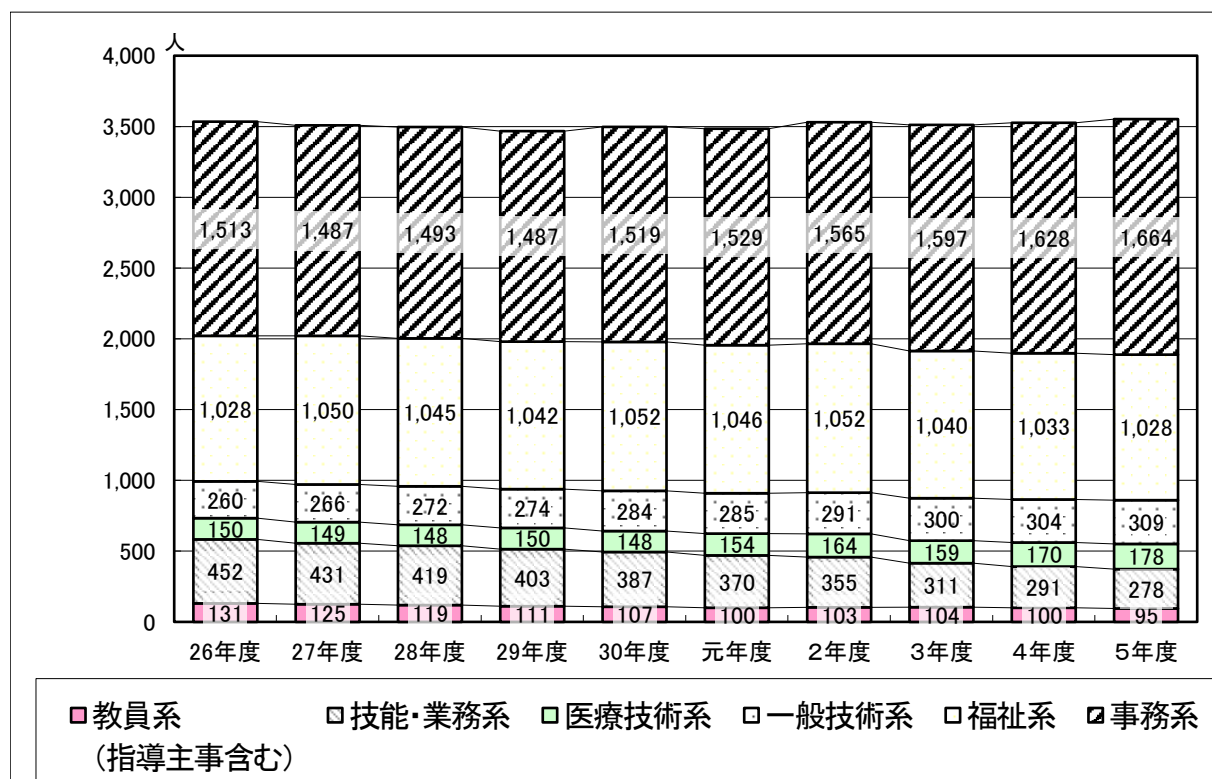
※それぞれ特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,552 人のうち、事務系が 1,664 人 (46.9%)、福祉系が 1,028 人 (28.9%)、一般技術系が 309 人 (8.7%)、医療技術系が 178 人 (5.0%)、技能・業務系が 278 人 (7.8%)、教員系 95 人 (2.7%) となっています。

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
事務系	1,513 (686)	1,487 (677)	1,493 (686)	1,487 (685)	1,519 (712)	1,529 (719)	1,565 (741)	1,597 (758)	1,628 (778)	1,664 (810)
福祉系	1,028 (903)	1,050 (919)	1,045 (916)	1,042 (919)	1,052 (922)	1,046 (917)	1,052 (910)	1,040 (899)	1,033 (892)	1,028 (883)
一般技術系	260 (45)	266 (50)	272 (52)	274 (54)	284 (60)	285 (63)	291 (66)	300 (70)	304 (74)	309 (73)
医療技術系	150 (136)	149 (136)	148 (137)	150 (139)	148 (138)	154 (143)	164 (152)	159 (147)	170 (159)	178 (166)
技能・業務系	452 (129)	431 (120)	419 (114)	403 (105)	387 (99)	370 (94)	355 (87)	311 (68)	291 (61)	278 (53)
教員系 (指導主事含む)	131 (91)	125 (88)	119 (86)	111 (78)	107 (76)	100 (73)	103 (76)	104 (78)	100 (74)	95 (74)
合計	3,534 (1,990)	3,508 (1,990)	3,496 (1,991)	3,467 (1,980)	3,497 (2,007)	3,484 (2,009)	3,530 (2,032)	3,511 (2,020)	3,526 (2,038)	3,552 (2,059)

※()内の数値は、女性の数で内数。



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

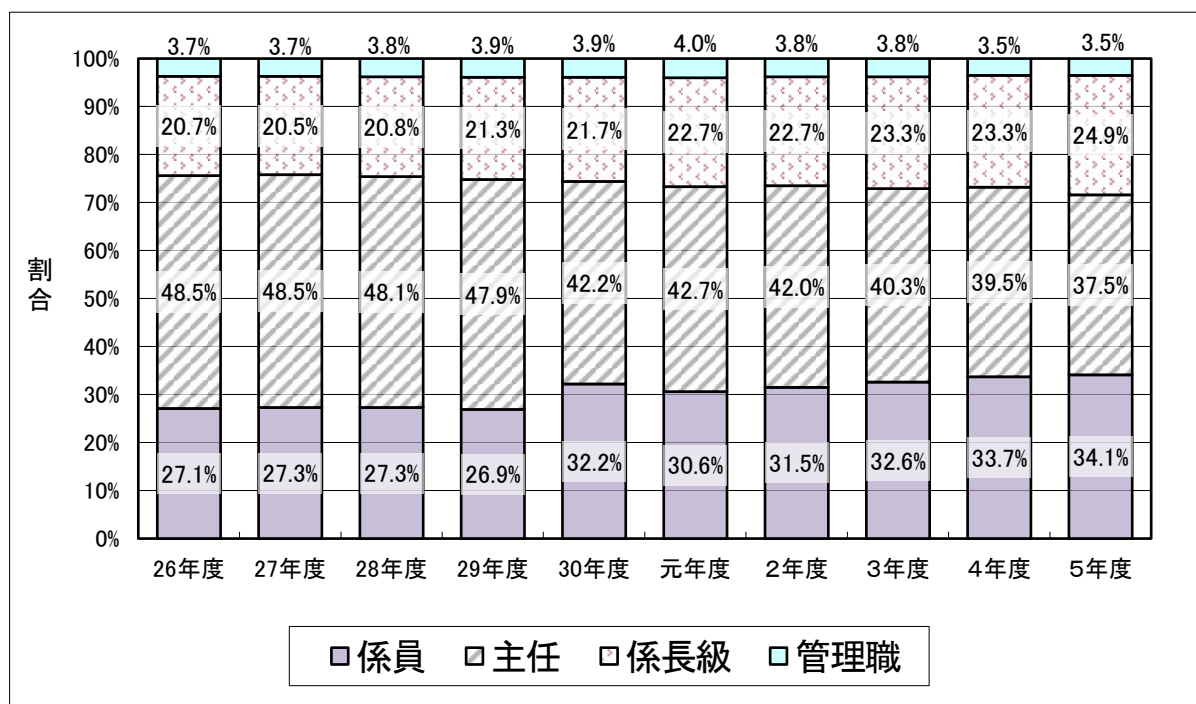
5 職層別職員数

区の職員を職層別で見ると、主任以上の職員が約70%となっています。

令和5年4月1日での職層別の割合は、管理職124人(3.5%)、係長級885人(24.9%)、主任1,333人(37.5%)、係員1,210人(34.1%)となっています。

	各年度4月1日現在									
	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
管理職	129 (23)	129 (24)	132 (29)	136 (28)	138 (30)	138 (31)	135 (32)	132 (28)	125 (23)	124 (25)
係長級	732 (266)	719 (264)	726 (273)	739 (277)	758 (305)	792 (333)	801 (341)	819 (359)	820 (359)	885 (408)
主任	1,715 (1,096)	1,701 (1,082)	1,681 (1,069)	1,661 (1,047)	1,475 (906)	1,488 (929)	1,484 (924)	1,415 (895)	1,392 (896)	1,333 (852)
係員	958 (605)	959 (620)	957 (620)	931 (628)	1,126 (766)	1,066 (716)	1,110 (735)	1,145 (738)	1,189 (760)	1,210 (774)
合計	3,534 (1,990)	3,508 (1,990)	3,496 (1,991)	3,467 (1,980)	3,497 (2,007)	3,484 (2,009)	3,530 (2,032)	3,511 (2,020)	3,526 (2,038)	3,552 (2,059)

※()内の数値は、女性の数で内数。



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

※主任の数値のうち、平成29年度までの数値は、主任ではなく主任主事

6 級及び職制上の段階ごとの職員数

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

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

行政職給料表(一)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	1,076	34.4	係員	1,076	1,076	34.4	係員
2級	主任の職務	1,148	36.7	主任	1,148	1,148	36.7	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	542	17.3	係長	94	542	17.3	係長
				担当係長	114			
				主査	293			
				保育園長	19			
4級	課長補佐の職務	261	8.4	係長	141	261	8.4	課長補佐
				担当係長	98			
				主査	6			
				保育園長	11			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	70	2.2	課長	42	70	2.2	課長
				担当課長	20			
				副参事	8			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	29	0.9	部長	13	29	0.9	部長
				担当部長	6			
				参事	10			
合計		3,126	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	27	8.4	技能1級職	27	27	8.4	係員
2級	技能主任の職務	243	75.5	技能主任	243	243	75.5	技能主任
3級	技能長又は担当技能長の職務	49	15.2	技能長	43	49	15.2	技能長
				担当技能長	6			
4級	統括技能長の職務	3	0.9	統括技能長	3	3	0.9	統括技能長
合計		322	100.0					

医療職給料表(一)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係長、担当係長又は主査の職務	0	0.0	係長	0	0	0.0	係長
2級	課長、担当課長又は副参事の職務	1	25.0	課長	0	1	25.0	課長
				担当課長	1			
3級	部長、担当部長又は参事の職務	3	75.0	担当部長	1	3	75.0	部長
				参事	2			
合計		4	100.0					

医療職給料表(二)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	17	43.6	係員	17	17	43.6	係員
2級	主任の職務	7	18.0	主任	7	7	18.0	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	15	38.5	係長	0	15	38.5	係長
				担当係長	10			
				主査	5			
4級	課長補佐の職務	0	0.0	担当係長	0	0	0.0	課長補佐
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0.0	課長	0	0	0.0	課長
合計		39	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	59	41.0	係員	59	59	41.0	係員
2級	主任の職務	46	31.9	主任	46	46	31.9	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	25	17.4	係長	0	25	17.4	係長
				担当係長	10			
				主査	15			
4級	課長補佐の職務	12	8.3	係長	3	12	8.3	課長補佐
				担当係長	8			
				主査	1			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	1.4	課長	2	2	1.4	課長
				担当課長	0			
合計		144	100.0					

幼稚園教育職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	教諭の職務	19	54.3	教諭	19	19	54.3	教諭
2級	主任教諭の職務	6	17.1	主任教諭	6	6	17.1	主任教諭
3級	副園長の職務	4	11.4	副園長	4	4	11.4	副園長
4級	園長の職務	6	17.1	園長	6	6	17.1	園長
合計		35	100.0					

学校教育職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	小学校、中学校又は特別支援学校の助教諭の職務	0	0.0	助教諭	0	0	0.0	助教諭
2級	小学校、中学校又は特別支援学校の教諭の職務	22	39.3	教諭	22	22	39.3	教諭
3級	小学校、中学校又は特別支援学校の主任教諭の職務	21	37.5	主任教諭	21	21	37.5	主任教諭
4級	小学校、中学校又は特別支援学校の主幹教諭又は指導教諭の職務	11	19.6	主幹教諭	11	11	19.6	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	2	3.6	副校長	2	2	3.6	副校長
合計		56	100.0					

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

7 障害者雇用率

障害者の雇用の促進等に関する法律では、障害者雇用率制度を定めており、国及び地方公共団体に対して、2.6%以上の障害者を雇用することを義務づけています。

また、令和6年4月1日から国及び地方公共団体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%に改めることとされました。なお、経過措置として、令和8年6月30日までの間、国及び地方公共団体に係る障害者雇用率は2.8%とされております。

これを踏まえ、区では計画的に障害者の採用を行っています。

単位：%

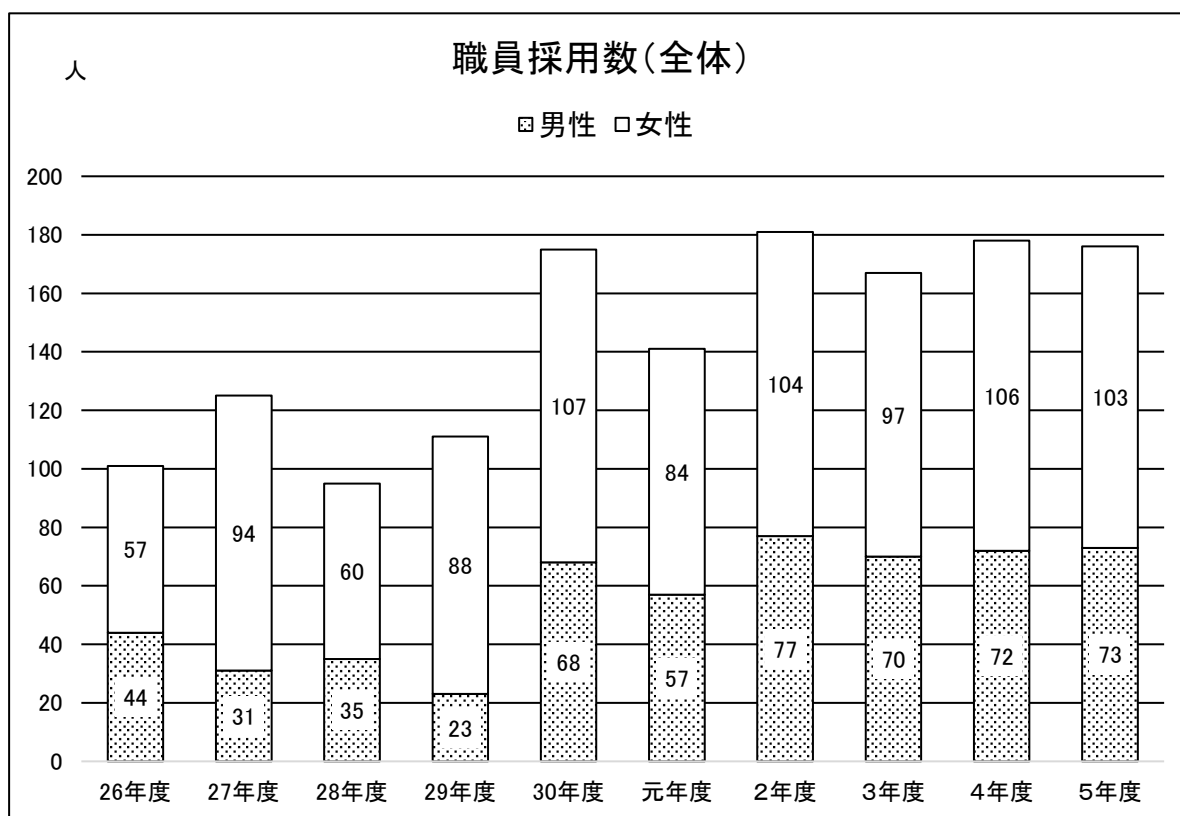
年	障害者雇用率	法定雇用率
令和5年	2.82	2.60
令和4年	2.66	2.60
令和3年	2.63	2.60
令和2年	2.75	2.50
令和元年	2.77	2.50

※ 各年6月1日現在

第2 採用、昇任、処分、退職

1 採用

持続可能な行財政運営を推進するとともに、多様な行政課題に柔軟に対応するための配置を行うなど、職員定数の適正化を図りながら、新規採用職員の確保に努めています。



新規採用職員の内訳(人)

令和5年9月1日現在

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
事務系	42(16)	41(25)	54(28)	38(23)	96(50)	70(32)	90(42)	94(44)	102(48)	100(54)
福祉系	39(32)	62(57)	22(20)	55(53)	58(47)	41(33)	52(36)	38(33)	45(38)	46(36)
一般技術系	15(4)	17(7)	9(2)	8(2)	16(6)	14(4)	16(3)	20(5)	14(3)	18(2)
医療技術系	3(3)	4(4)	8(8)	8(8)	4(3)	15(14)	16(16)	10(10)	15(15)	12(11)
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	2(2)	1(1)	2(2)	2(2)	1(1)	1(1)	7(7)	5(5)	2(2)	0
区費学校教員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	101(57)	125(94)	95(60)	111(88)	175(107)	141(84)	181(104)	167(97)	178(106)	176(103)

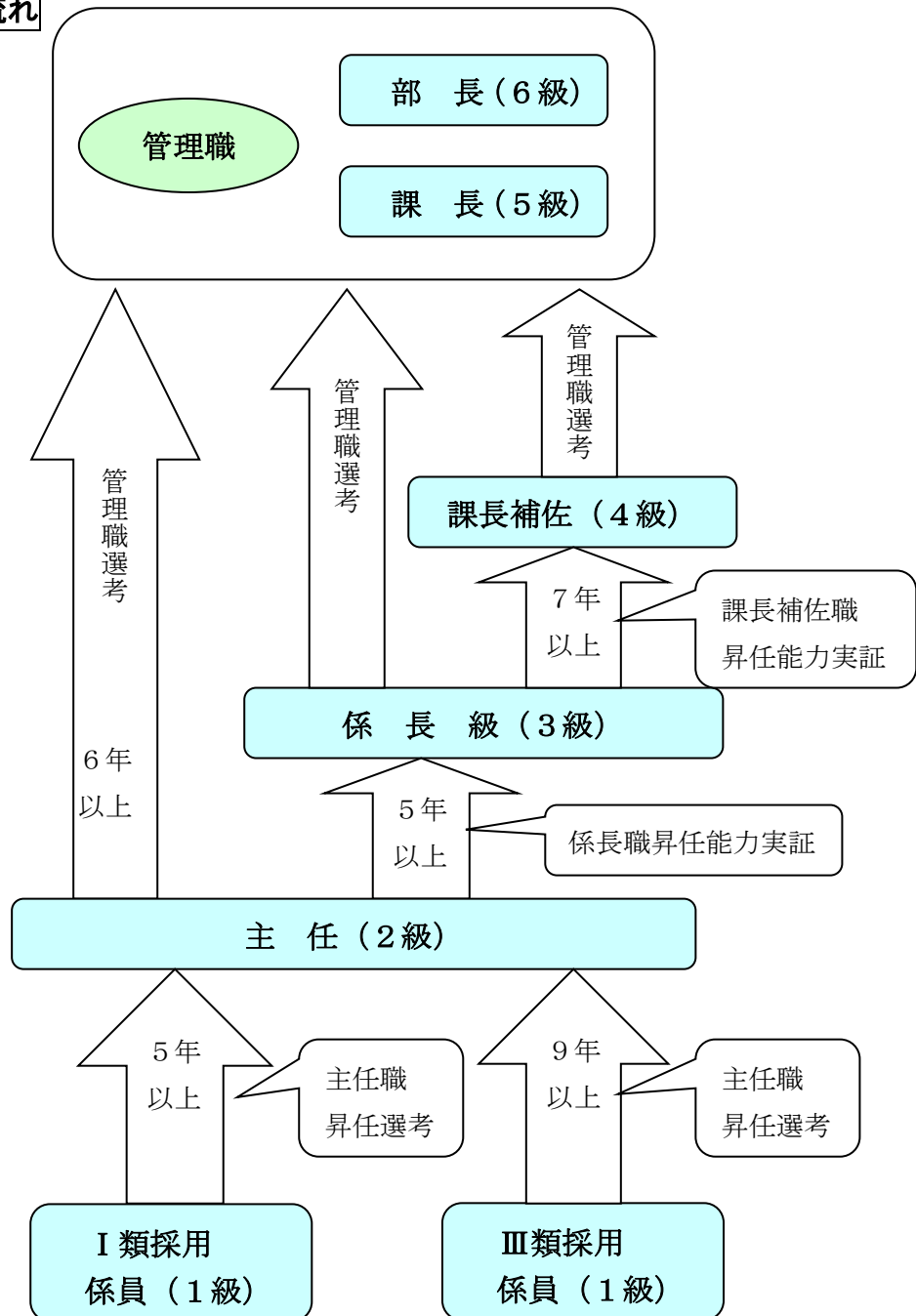
※各年度の新規採用職員(任期付採用職員は含まない)。

※()内の数値は、女性の数で内数。

2 昇任

昇任にあたっては筆記試験等の選考や人事評価を基本とした能力実証があります。近年、受験率の低迷等により管理職や係長職の確保が課題となっています。そのため、管理職においては令和5年度より種別Ⅱ類について申込制から指名制にし、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、管理監督職の確保に取り組んでいます。

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

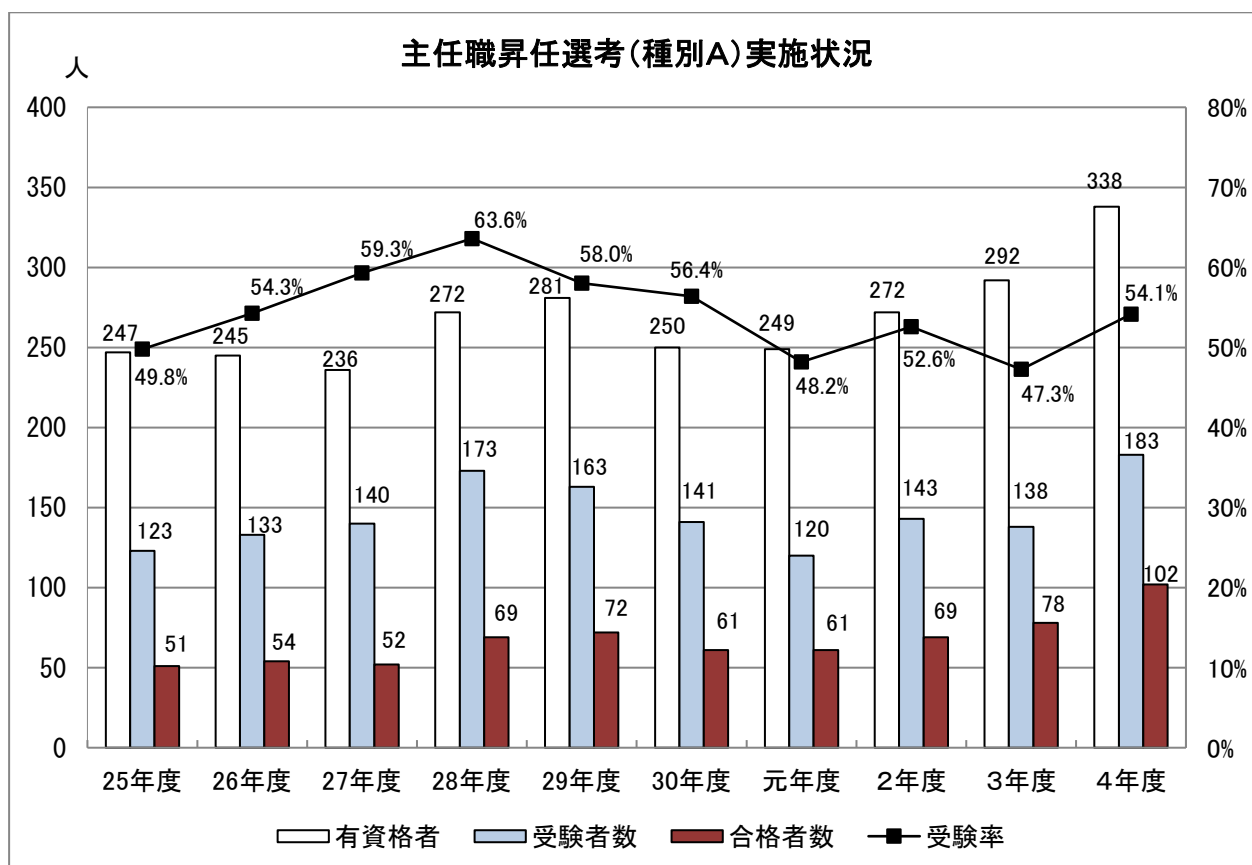
○ 有資格者 (I類)

[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58歳未満 (令和5・6年度は59歳未満)



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

《参考》主任主事昇任選考(旧制度:平成29年度まで)

○ 選考対象者(有資格者)

[短期] 2級職4年以上、年齢50歳未満

(経験者2級職採用) 2級職3年以上、年齢50歳未満

[長期A] 2級職12年以上、年齢37歳以上56歳未満

[長期B] 2級職5年以上、年齢52歳以上

主任職昇任選考(種別A)合格者数と平均年齢(歳)

年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
合格者数(合計)	51	54	52	69	72	61	61	69	78	102
合格者数(女性)	35	35	30	33	46	33	38	43	47	64
平均年齢	30.5	32.5	31.0	30.1	30.4	29.9	30.5	29.9	30.6	29.4

(2) 係長職昇任

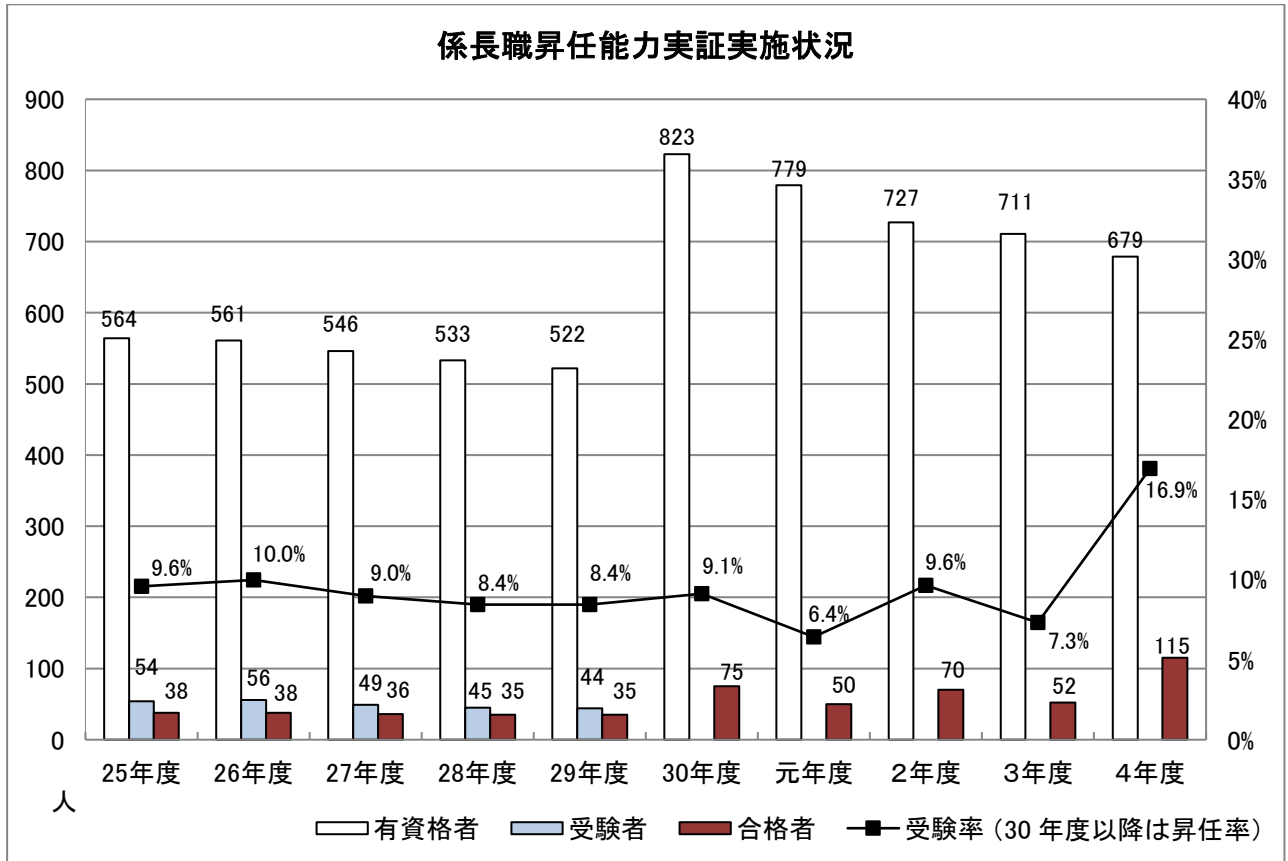
○ 有資格者

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年度から能力実証による指名制により実施



※ 平成29年度までの数値は、旧制度である係長職選考（一般）の実施状況。

※ 平成30年度以降は指名制となったため、受験者数は表示していない。

《参考》係長職昇任選考（旧制度：平成29年度まで）

○ 選考対象者（有資格者）

[一般] 主任主事5年以上、年齢50歳未満

(経験者主任主事I採用) 3級職4年以上 年齢50歳未満

[長期] 2級職15年以上うち3級職7年以上、年齢50歳以上58歳未満

※経験者採用は別規定あり

係長職昇任能力実証合格者数と平均年齢

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
合格者数(合計)	38	38	36	35	35	75	50	70	52	115
合格者数(女性)	19	17	15	12	18	42	30	42	25	69
平均年齢(歳)	42.2	40.2	40.6	39.5	39.5	41.2	44.0	44.6	40.6	43.2

(3) 課長補佐職昇任

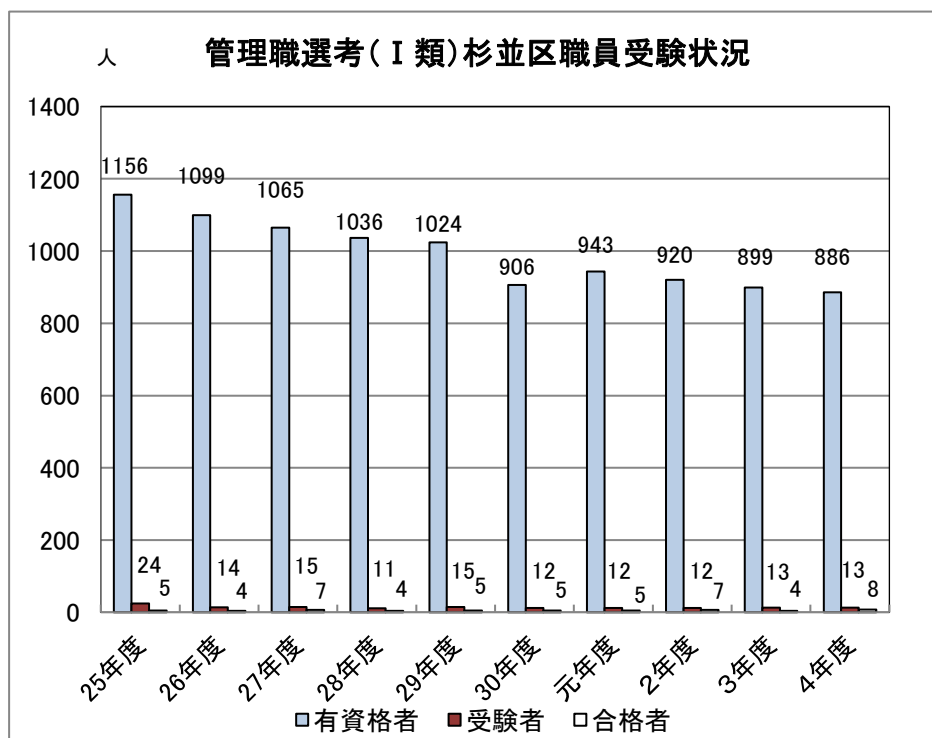
課長補佐職昇任者数と昇任平均年齢

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
昇任者数(合計)	36	23	22	23	21	20	32	35	44	38
昇任者数(女性)	14	4	9	6	9	8	9	11	17	13
平均年齢(歳)	53.3	52.7	52.4	54.5	53.6	52.5	51.3	51.6	49.8	49.2

※ 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

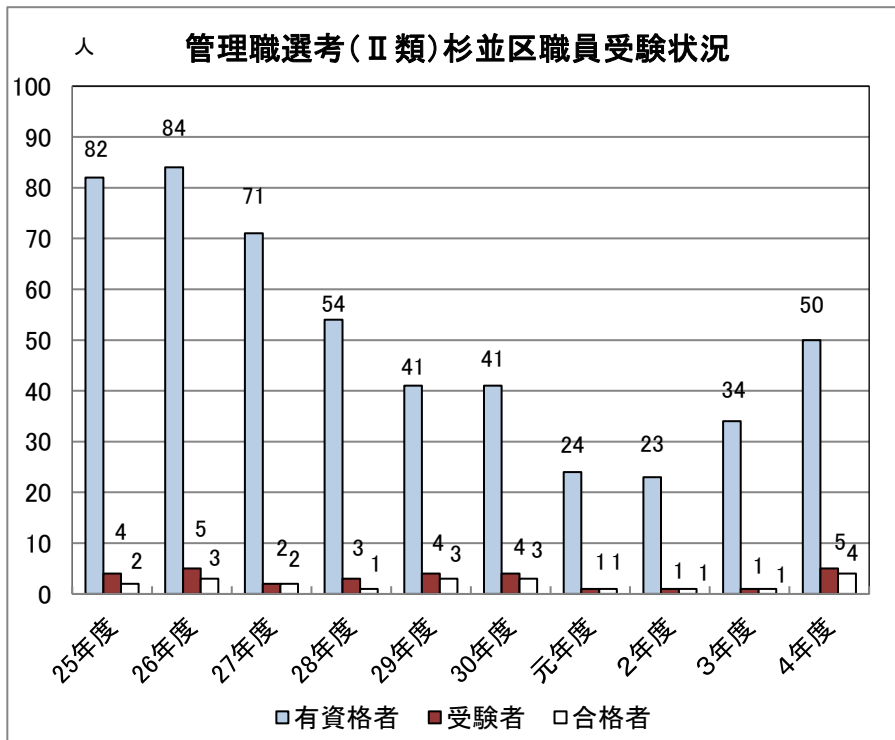
- 管理職選考（Ⅰ類）は、特別区人事委員会の 2 3 区統一選考で実施しています。
- 選考対象者
 - [Ⅰ類] 主任職 6 年以上、年齢 5 5 歳未満（全部受験・分割受験の場合）
- 管理職選考（Ⅱ類）は、令和 5 年度から指名制により実施しています。
- 有資格者
 - [Ⅱ類] 課長補佐職 2 年以上、年齢 6 0 歳未満



(人)

年度	合格者	内女性
25	5	0
26	4	1
27	7	2
28	4	0
29	5	0
30	5	0
元	5	1
2	7	1
3	4	1
4	8	3

※ Ⅰ類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。



(人)

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

《参考》管理職選考(Ⅱ類)(旧制度:令和4年度まで)

○ 特別区人事委員会の23区統一選考で実施

○ 選考対象者

課長補佐職2年以上、年齢46歳以上56歳未満

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。

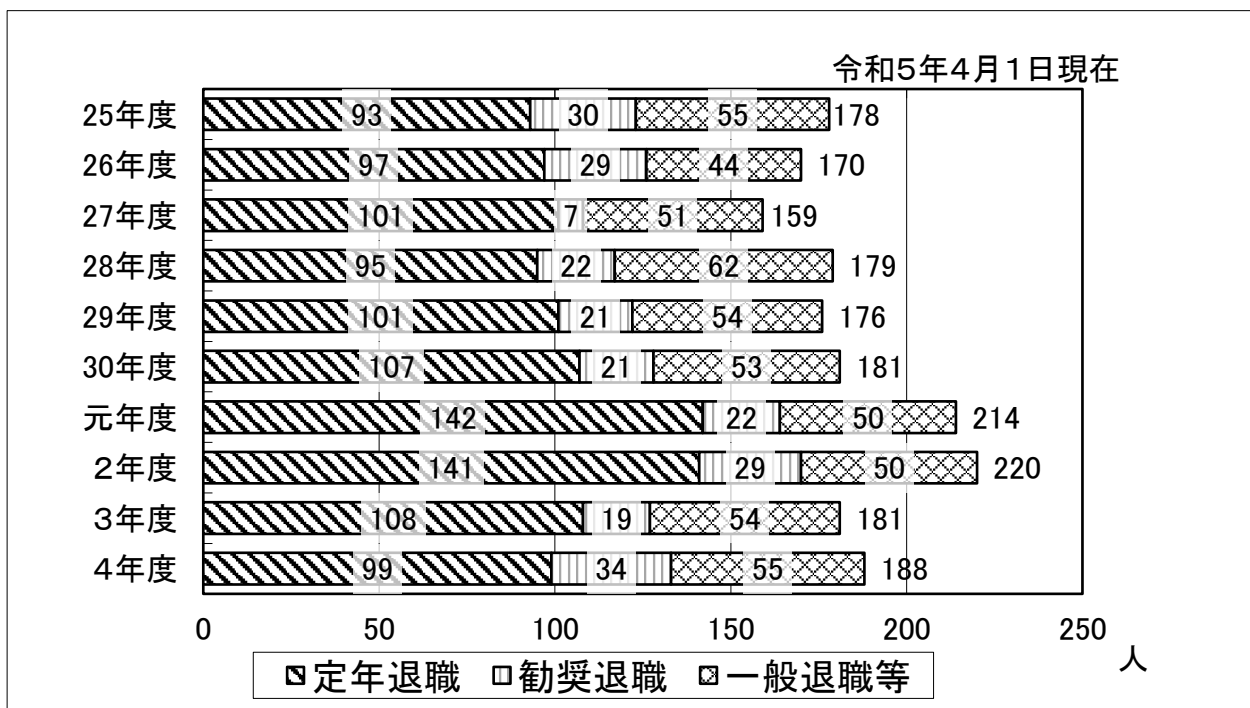
懲 戒 処 分 の 概 要

処分の内容	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
戒告		5人(公務中の自動車運転事故、確認不足による商店街の補助金不正受給)	2人(中学校の給食室の火災)	1人(公務中の自動車運転事故)	3人(法令等に従う義務違反、非公開情報の誤提供)
減給	1人(通勤手当の不正受給)	1人(ストーカー行為)		1人(盗撮行為)	
停職1か月未満					1人(窃盗行為)
停職1か月以上 6か月以下			1人(中学校の給食室の火災)		
免職	1人(診断書偽造による病気休暇の不正取得)		2人(出退勤の不正処理及び超過勤務の虚偽申請、児童買春)		1人(住民基本台帳法違反)
計	2人	6人	5人	2人	5人

4 退職

地方公務員の定年引上げに伴い、定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなっており、今後10年間の定年退職者数は460人となる見込みです。

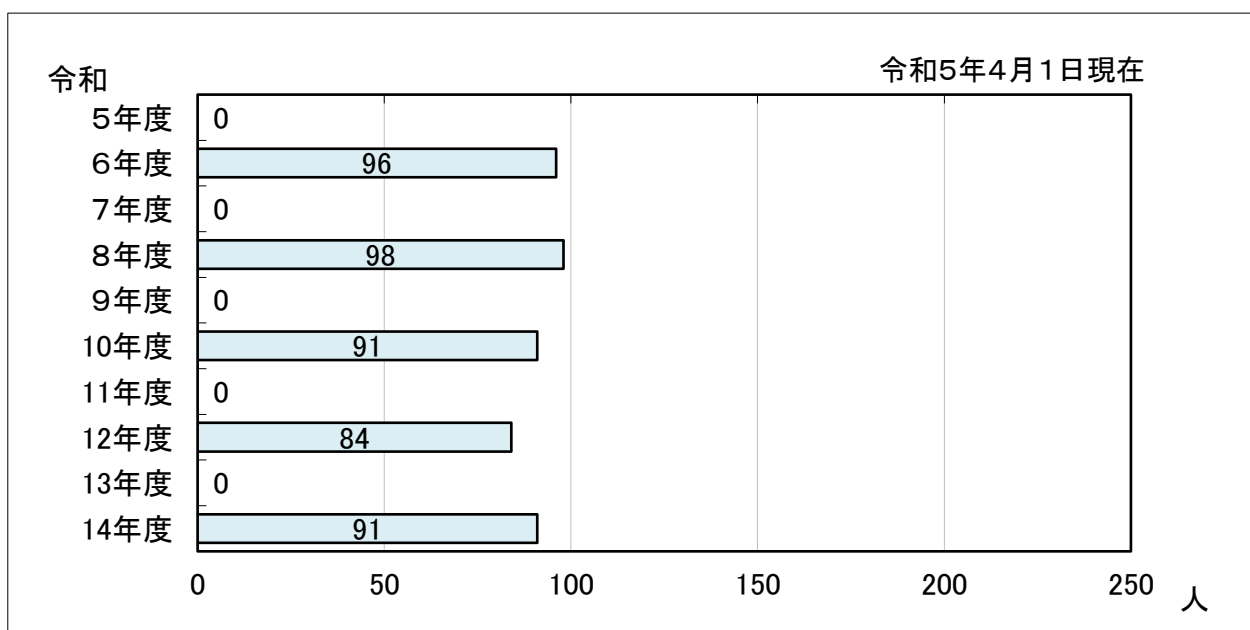
○ 過去10年間の退職者数



※ 一般退職等には死亡退職を含む。

※ 年度中途退職者を含む。

○ 今後10年間の定年退職者数の見込み



※ 定年が65歳に引き上げられるまでの間は、定年退職者が発生しない年度が隔年で生じます。

5 退職管理

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

○ 令和4年度退職者の再就職状況等については、以下のとおりです。

令和4年度退職者の概要

定年退職・途中退職（再任用職員を除く）

単位：人

	退職者数	うち再就職者数			再就職なし・未定等
		区再任用	営利企業等・その他団体	区・都等の会計年度任用職員	
部長級	4	3	0	0	1
課長級	3	2	0	0	1
学校長等	16	11	2	2	1

再任用職員

単位：人

	退職者数	うち再就職者数		再就職なし・未定等
		営利企業等・その他団体	区・都等の会計年度任用職員	
部長級	2	2	0	0
課長級	7	4	0	3
学校長等	5	0	5	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・副園長を含む。

第3 勤務条件

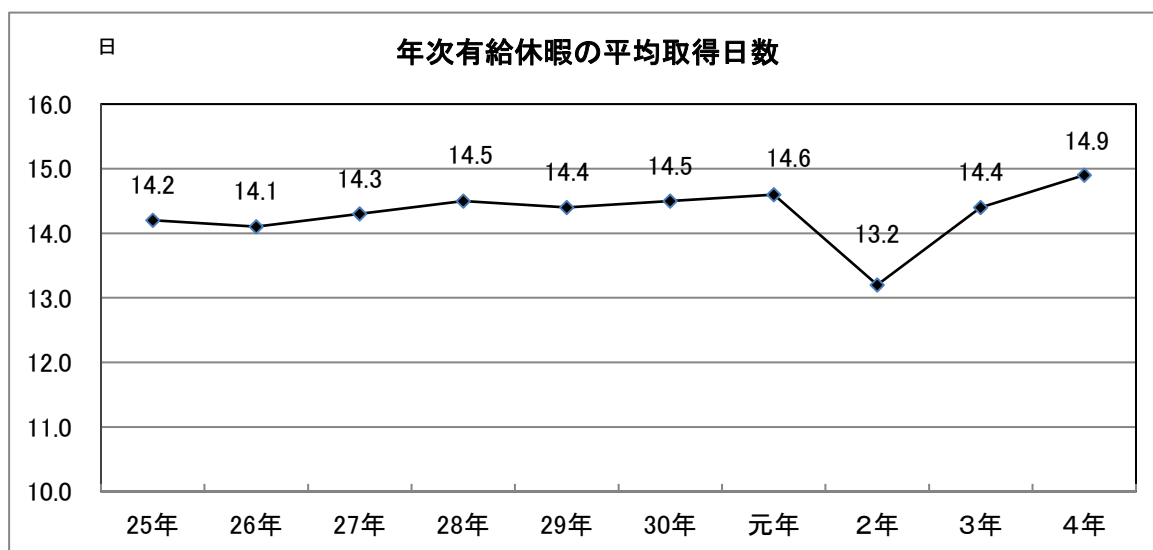
1 勤務時間

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

2 年次有給休暇

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

○ 年次有給休暇の取得状況



※各年の1月2日～12月31日までの新規採用者・退職者を除く。

※学校職員（幼稚園教諭・指導主事を含む）を除く。

※再任用職員を除く。

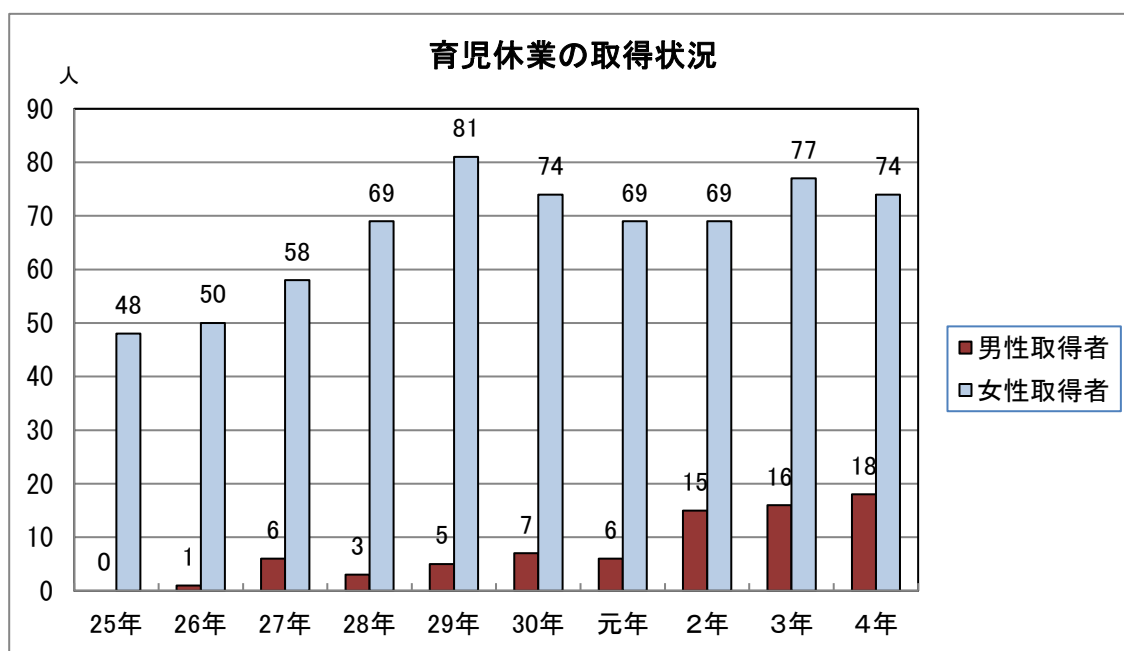
3 特別休暇等

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

4 育児休業

平成15年に、次の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。杉並区においても、法の趣旨に基づき、事業主としての立場から、平成17年1月に「杉並区役所職員の子育て支援行動計画」を策定しました。平成28年4月及び令和3年4月に計画の改定を行い、「杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定し、職員の子育て支援の充実に取り組んでいます。

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



※当該年に育児休業の取得を開始した職員数。

※派遣職員・学校職員（幼稚園教諭・指導主事を含む）を除く。

育児休業取得率

単位：%

	29年	30年	元年	2年	3年	4年
男性	11.6	16.7	11.1	33.3	41.0	56.3
女性	100	100	100	100	100	100

5 配偶者同行休業

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

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

配偶者同行休業取得者数

単位：人

	29年	30年	元年	2年	3年	4年
男性	0	0	0	0	0	0
女性	5	7	5	1	0	2
合計	5	7	5	1	0	2

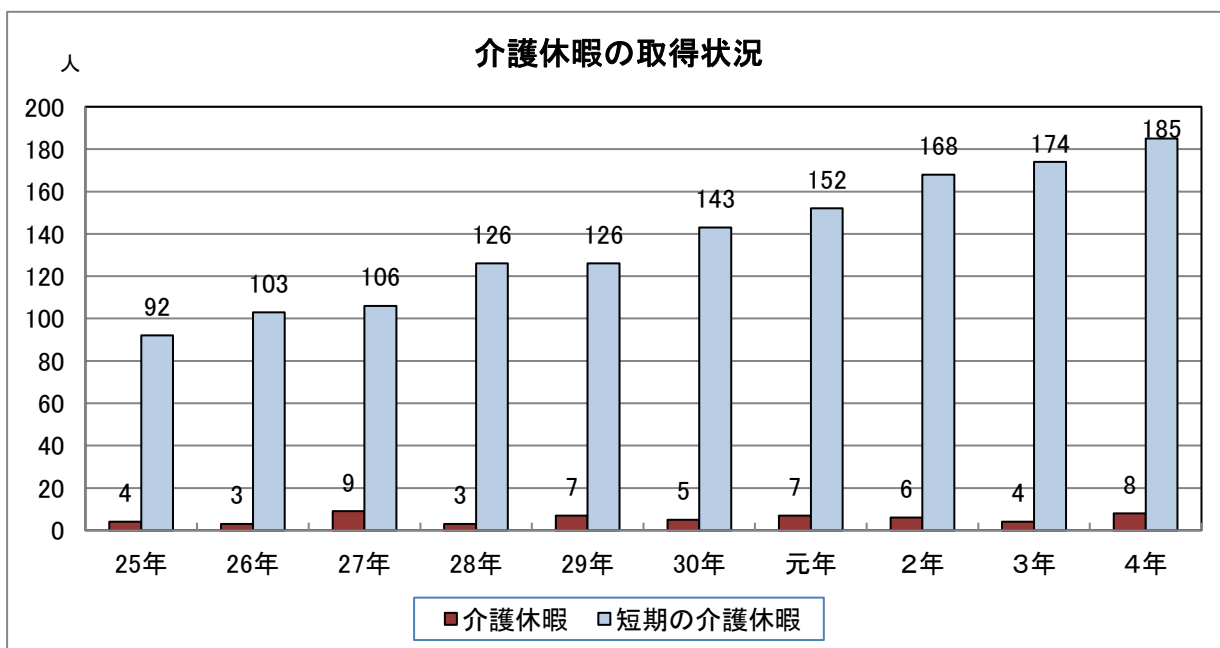
※当該年に配偶者同行休業を取得している職員数。

※学校職員（幼稚園教諭・指導主事を含む）を除く。

6 介護休暇

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

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



第4 職員の給与と人件費

1 区職員の給与決定のしくみ

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

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

- 令和4年度の職員給与について、特別区人事委員会は、民間の支給状況を勘案し、勤勉手当を0.1月引き上げる勧告を行いました。これを受けて、職員の勤勉手当0.1月引き上げの改定を行いました。

2 区職員の給与（令和4年度一般会計決算、退職手当を除く）

令和4年度の平均給与は、区職員（再任用短時間勤務職員を除く）が年額約669万円（再任用短時間勤務職員は約341万円）です。人件費ということでみると、給料、職員手当等に共済費を加えて、1人あたりの人件費は約804万円（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887万円となっています。

職員1人あたり人件費

(単位:人・千円)

	人数	給料 (A)	職員手当等		退職手当を 除く職員手当 (B)-(C)	給与費 (A)+(B)=(D)	退職手当を 除く給与費 (D)-(C)	共済費 (E)	人件費 (D)+(E)=(F)	退職手当を 除く人件費 (F)-(C)
			(B)	うち退職手当(C)						
区職員 人件費	3,346	11,904,728	13,230,349	2,761,892	10,468,457	25,135,077	22,373,185	4,532,330	29,667,407	26,905,515
1人あたり		3,558	3,954	825	3,129	7,512	6,687	1,355	8,867	8,041

※再任用短時間勤務職員を除く。

区職員の平均給与
区職員1人あたりの職員給与費

一般的にいう
区職員1人あたりの人件費

再任用短時間勤務職員1人あたり人件費

(単位:人・千円)

	人数	給料	職員手当等	給与費	共済費	人件費
		(A)	(B)	(A)+(B)=(C)	(D)	(C)+(D)=(F)
再任用短時間勤務 職員人件費	226	496,492	273,463	769,955	120,737	890,692
1人あたり		2,197	1,210	3,407	534	3,941

3 職層別給与、職種別給与（令和4年度一般会計決算、退職手当を除く）

令和4年度の職層別、職種別における平均給与額は、以下のとおりです。再任用を除く区職員全体では約678万円、共済費を含む平均人件費は約815万円となり、平均給与額、人件費ともに前年度より減少しました。

（1）職層別平均給与額

職層別にみると係員が約485万円、主任が約688万円、係長級が約892万円、管理職が約1,174万円、技能・業務系職員が約700万円、教員系が約734万円となっています。また、再任用フルタイム勤務職員は約529万円、再任用短時間勤務職員の平均は約341万円となっています。

令和4年度職層別年間平均給与額

（単位：人・円）

職層別	職員数	給料	地域手当	扶養手当	期末勤勉手当	その他手当	合計	
管理職	部長級	26	5,888,218	1,523,041	156,077	3,795,629	2,058,849	13,421,814
	課長級	51	5,133,094	1,274,446	113,781	2,971,305	1,389,775	10,882,401
	管理職平均	77	5,388,071	1,358,387	128,063	3,249,648	1,615,696	11,739,865
係長級	課長補佐	168	4,902,880	1,000,826	101,250	2,507,311	1,184,134	9,696,401
	係長・主査	479	4,440,601	907,339	96,092	2,219,523	988,596	8,652,151
	係長級平均	647	4,560,636	931,614	97,431	2,294,250	1,039,370	8,923,301
主任	1,021	3,737,261	759,152	58,500	1,825,427	499,744	6,880,084	
係員	1,030	2,596,282	522,154	14,489	1,167,329	546,657	4,846,911	
技能・業務系職員	264	3,714,488	762,665	98,839	1,808,512	616,715	7,001,219	
教員系	指導主事	6	5,388,192	1,287,278	146,000	2,802,158	1,223,833	10,847,461
	区教諭	60	4,208,978	864,122	111,700	2,052,998	305,537	7,543,335
	幼稚園教諭	34	3,451,572	743,409	47,652	1,616,318	497,817	6,356,768
	教員系平均	100	4,022,212	848,469	91,982	1,949,476	426,010	7,338,149
平均	3,139	3,580,240	734,773	58,249	1,743,583	661,226	6,778,071	
再任用フルタイム勤務職員	207	3,219,104	672,224	0	861,116	542,459	5,294,903	
再任用短時間勤務職員	226	2,196,867	439,373	0	552,925	217,716	3,406,881	

※職員数は12か月の平均職員数

（2）職種別年間平均給与額、人件費

職種別の年間平均給与額と人件費は以下のとおりです。

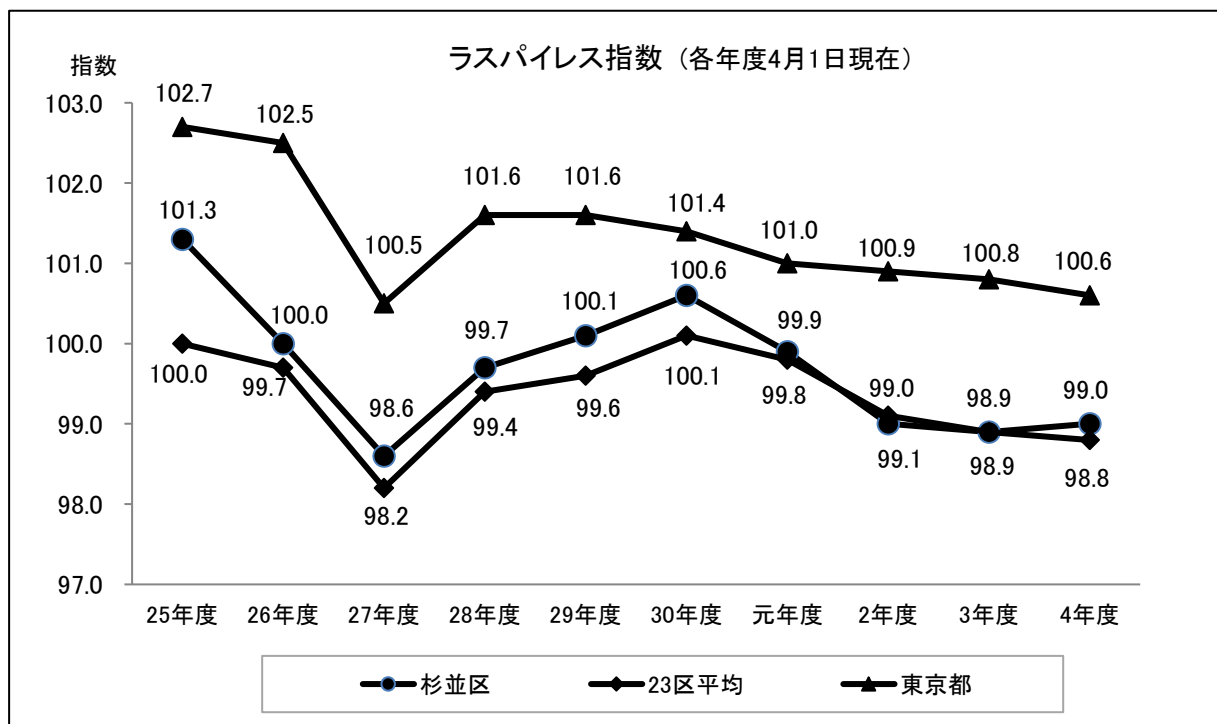
令和4年度職種別平均給与額と平均人件費（単位：人・円）

職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,406	6,897,616	1,386,240	8,283,856
福祉系	944	6,410,505	1,290,958	7,701,463
一般技術系	269	6,927,693	1,388,006	8,315,699
医療技術系	156	6,930,224	1,378,264	8,308,488
技能・業務系	264	7,001,219	1,474,283	8,475,502
教員系	100	7,338,149	1,520,458	8,858,607
平均	3,139	6,778,071	1,369,021	8,147,092
再任用フルタイム勤務職員	207	5,294,903	1,129,558	6,424,461
再任用短時間勤務職員	226	3,406,881	539,340	3,946,221

※職員数は12か月の平均職員数

4 ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を 100 として計算した指数です。令和 4 年度の区職員のラスパイレス指数は、前年度比で 0.1 ポイント増の 99.0 となりました。

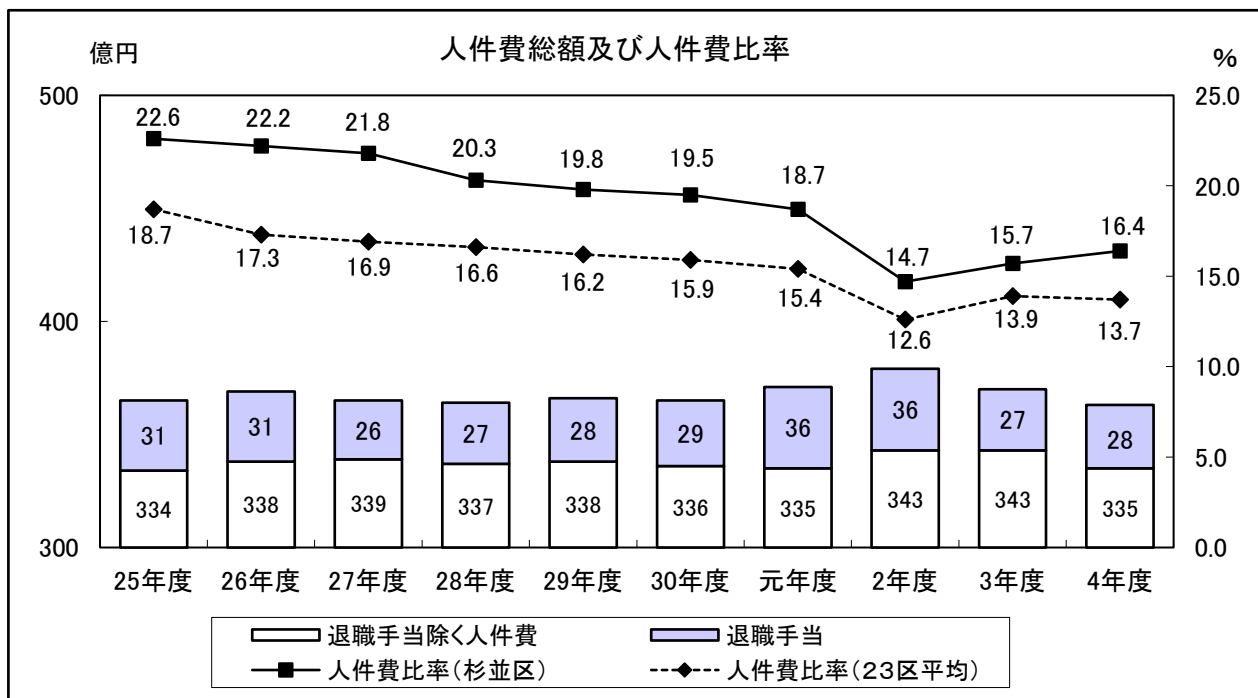


	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
杉並区	101.3	100.0	98.6	99.7	100.1	100.6	99.9	99.0	98.9	99.0
23区平均	100.0	99.7	98.2	99.4	99.6	100.1	99.8	99.1	98.9	98.8
東京都	102.7	102.5	100.5	101.6	101.6	101.4	101.0	100.9	100.8	100.6

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

5 人件費

退職手当を除く人件費は、会計年度任用職員制度の導入等により令和2年度に増加に転じましたが、令和4年度は前年度より減額となりました。



※普通会計決算による。

※再任用・会計年度任用職員を含む。

※人件費比率（23区平均）は、令和5年9月現在の都の速報値。

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

第5 健康管理

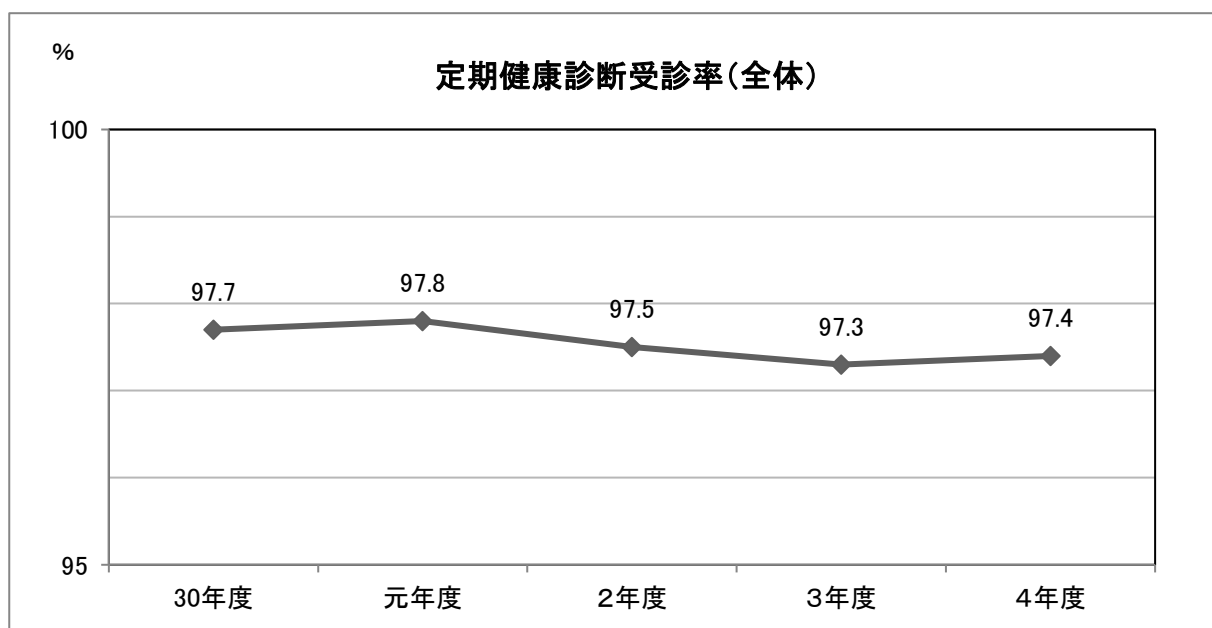
1 所属別定期健康診断受診状況

区職員の定期健康診断の過去5年間の実績を示したものです。
 例年、未受診者への受診勧奨を行っているため、受診率は97%台で推移しています。

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

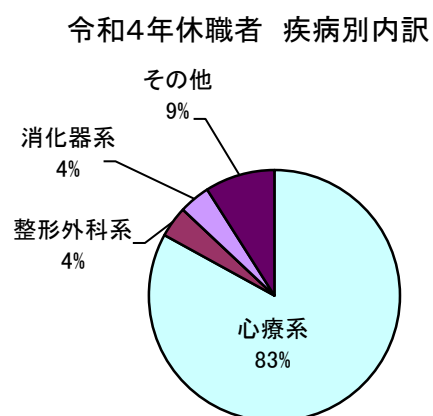
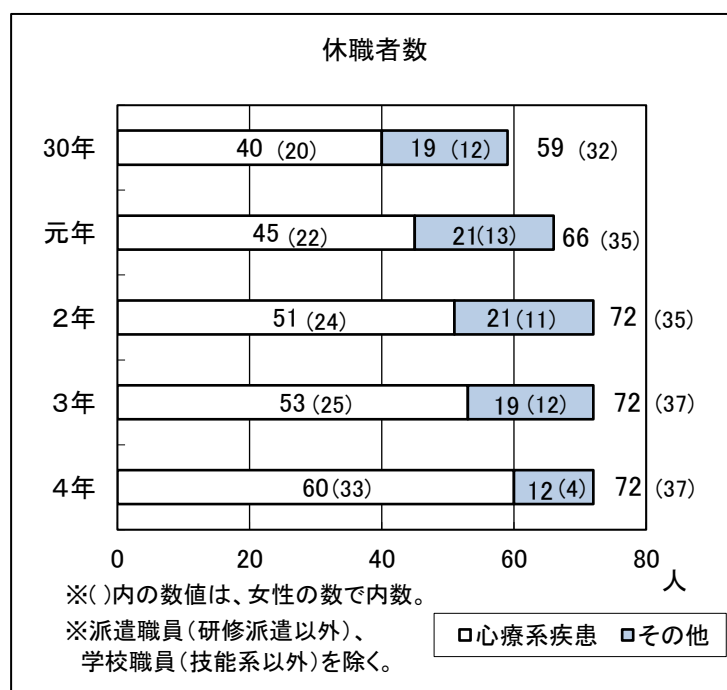
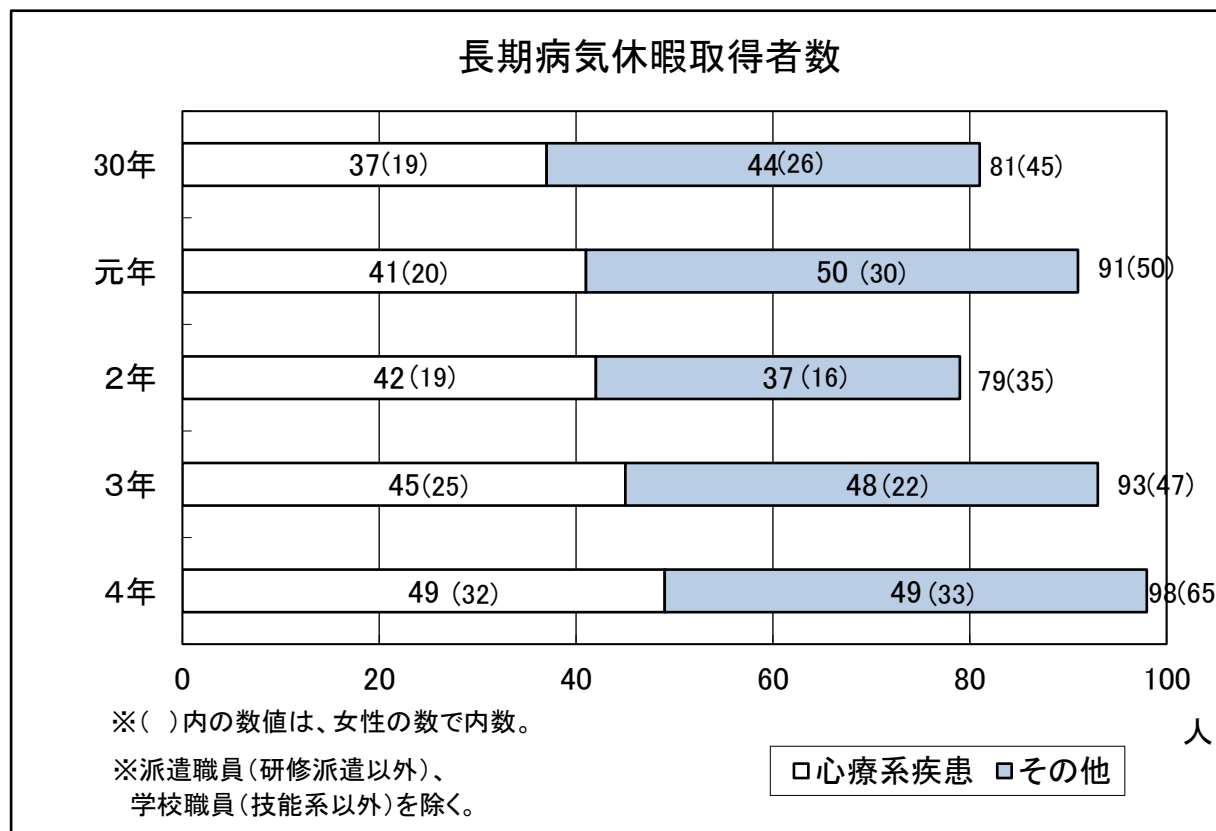
部 名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
政策経営部	100.0	98.4	99.2	97.6	98.4
総務部	98.4	97.9	98.0	98.1	97.6
区民生活部	98.8	98.1	98.1	98.6	96.7
保健福祉部	96.5	97.9	98.1	97.9	97.6
子ども家庭部	-	96.5	96.3	95.6	96.8
都市整備部	98.4	99.7	98.1	98.1	99.4
環境部	100.0	97.9	97.9	100.0	98.1
清掃職員	100.0	99.5	98.5	99.5	100.0
教育委員会事務局	99.1	98.6	98.1	97.2	95.9
学校職員	99.3	99.3	98.4	98.1	97.1

※子ども家庭部は令和元年度新設。



2 長期(30日以上)病欠休暇取得者数、病欠休職(91日以上)者数

この5年間の推移をみると、心療系疾患による取得者は、長期病欠休暇取得者数の約4～5割を、休職者数においては約6～8割を占めています。

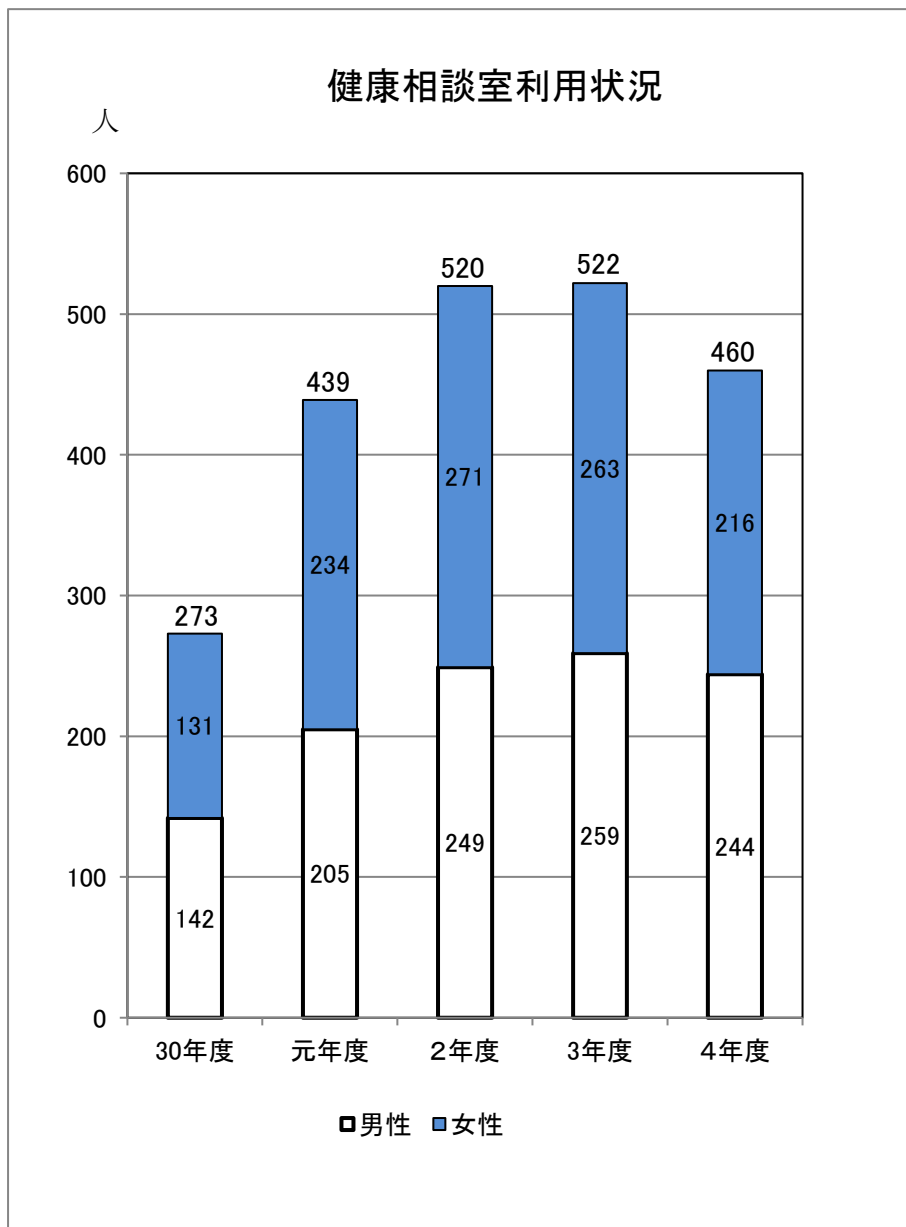


3 職員健康相談室利用状況

産業医や公認心理師による面接を、職員や上司に対して行っています。

内容は、健診事後フォローやメンタル不調に関する相談、長時間労働に当たる職員の体調確認、休職者への復職支援などです。

令和4年度は、超過勤務の縮減対策を行ったことに伴い、長時間労働に当たる職員が減少しました。



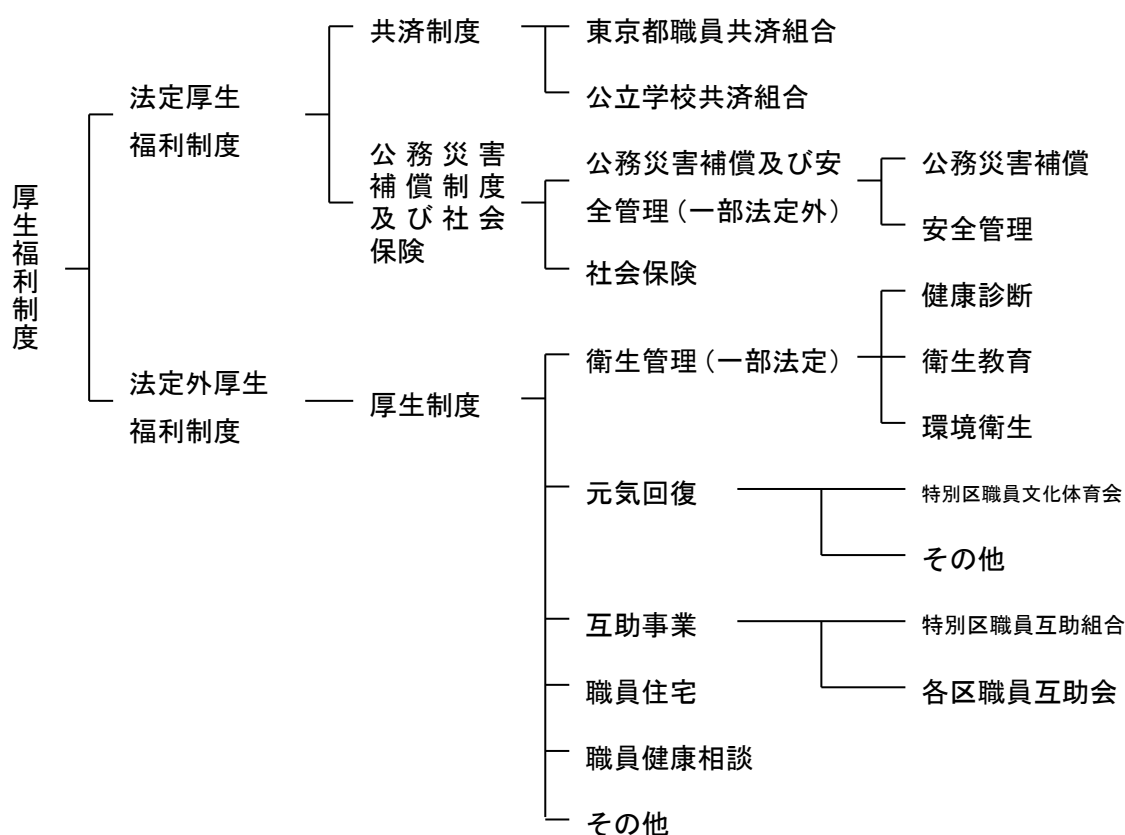
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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

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

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

現行の特別区の厚生福利制度は、次のとおりです。



1 厚生制度

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

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

(1) 杉並区職員互助会

杉並区に勤務する常勤職員（暫定再任用職員を含む）の一般会員と、一定の勤務基準を満たし入会を希望する会計年度任用職員などの特別会員で組織され、会員の福利厚生事業の増進に努めています。会員数は、令和5年4月1日現在、4,330人です。

事業運営は、一般会員の会費（給料月額3.5/1,000）及び特別会員の会費（月額750円）、並びに区からの事業補助金により運営が行われています。

主な事業内容としては、選択制補助事業（宿泊補助、生涯学習補助など）、文化体育活動補助事業（文化・体育サークル活動への助成）、給付事業（慶弔見舞金等）など、職員の健康保持や元気回復を目的とした各種事業を実施しています。

令和4年度、職員互助会の歳入及び歳出決算額は、8,024万8,898円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,507万9,223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。

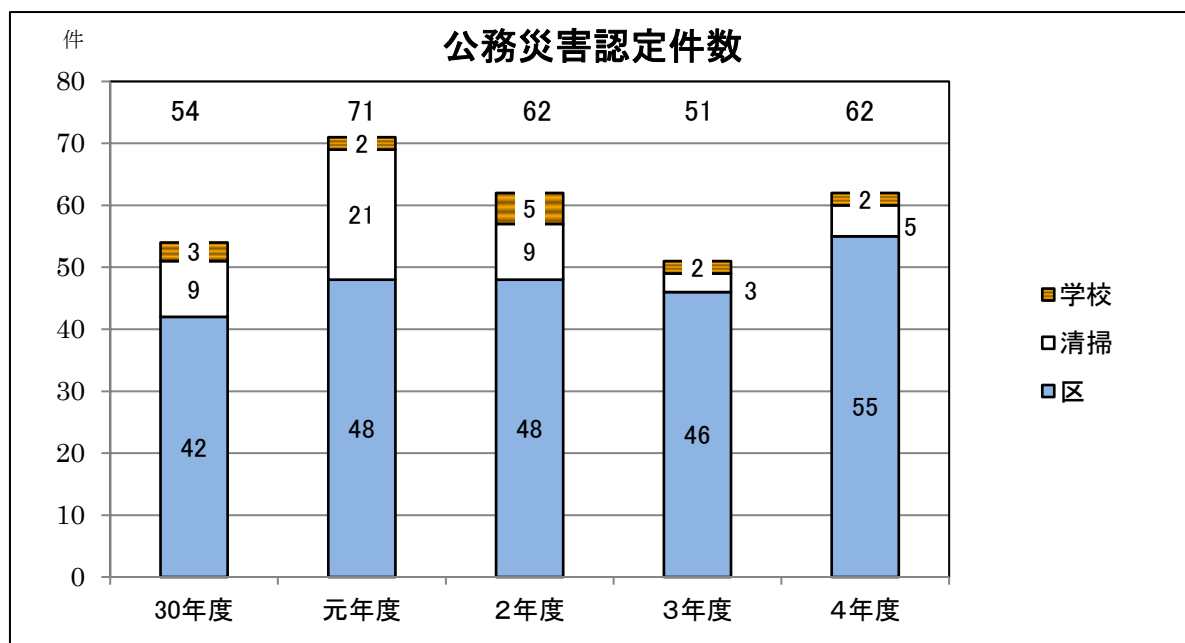
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合等の職員合わせて約6万7千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

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

3 公務災害補償制度

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



4 その他の厚生制度

(1) 職員の被服貸与

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

(2) 職員住宅の管理

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

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

(職員住宅の概要)

[令和5年4月1日現在]

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

第7 職員の人材育成と人事評価

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

令和4年3月に策定した「杉並区人材育成方針」では、目指す職員像を「主体的に意欲と能力を高め、新たな課題に挑戦していく職員」、目指す職場像を「共に学び、助けあい、みんなでつくる風通しの良い職場」と決めました。

方針では、採用後10年間の重点的な職員の育成を目指した集合研修の実施や日常業務を通じた職場における計画的・効果的なOJTの推進を求めています。職場のOJTを効果的に進める為、人事評価制度と目標申告を活用していきます。

1 研修受講回数及び受講者数

○ 杉並区職員の平成30年度から令和4年度までの「研修受講回数及び受講者数（延べ）」の実績は、以下のとおりです。

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
杉並区研修への参加	132回	143回	120回	141回	171回
	4,866人	4,663人	3,679人	3,999人	5,687人
特別区研修派遣研修等への参加	234回	207回	132回	257回	270回
	646人	586人	338人	503人	636人
合計	366回	350回	252回	398回	441回
	5,512人	5,249人	4,017人	4,502人	6,323人

2 人事評価制度と目標申告

(1) 人事評価制度

○ 人事評価制度とは

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

○ 評価制度の概要

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

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

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

(2) 目標申告

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

これは、職員が組織目標に対応した職務目標等を掲げ、目標達成に向けて努力することにより、計画的な事業の遂行と組織目標の達成をめざすこと、また、職務遂行に必要な能力開発や仕事の取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。

令和4年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

I 職員の競争試験及び選考の状況

1 採用試験等

令和4年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	経歴・資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 32歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> ・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園 (土木)				
	土木造園 (造園)				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員又は保育士（注4）	
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人又はこれに相当する人	
	衛生監視 (衛生)	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び 環境衛生監視員	
	衛生監視 (化学)				
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
障害者 (注1)	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注5） ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人 	

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

(注1)障害者を対象とする採用選考の略

(注2)就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

(注3)児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

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

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

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

(注4)試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人

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

イ 日 程

項 目	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	Ⅲ類採用試験	経験者採用 試験・選考	障害者を対象と する採用選考	就職氷河期世代を 対象とする採用試験
告 示	3月18日(金)	3月18日(金)	6月23日(木)	6月23日(木)	6月23日(木)	6月23日(木)
申込受付	3月18日(金) ～ 4月4日(月)	3月18日(金) ～ 4月4日(月)	6月23日(木) ～ 7月14日(木)	6月23日(木) ～ 7月14日(木)	6月23日(木) ～ 7月14日(木) ※郵送申込は 7月13日(水) 消印有効	6月23日(木) ～ 7月14日(木)
1次試験 ・選考	5月1日(日)	5月1日(日)	9月11日(日)	9月4日(日)	9月11日(日)	9月4日(日)
1次合格 発表	6月24日(金)	6月24日(金)	10月21日(金)	10月21日(金)	10月12日(水)	10月21日(金)
2次試験 ・選考	7月5日(火) ～ 7月14日(木)	7月5日(火) ～ 7月14日(木)	11月4日(金)・ 11月7日(月)	10月29日(土)・ 10月30日(日)・ 11月5日(土)・ 11月6日(日)	10月31日(月)・ 11月1日(火)・ 11月2日(水)	11月3日(木)
最終合格 発表	7月26日(火) (技術系) 8月 3日(水) (技術系以外)	7月26日(火)	11月18日(金)	11月18日(金)	11月18日(金)	11月18日(金)

※技術系…土木造園（土木）・土木造園（造園）・建築・機械・電気の試験区分

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		4年度	3年度	比較 増△減	4年度	3年度	比較 増△減	4年度	3年度	比較 増△減	
I 類 【一般方式】	事務	9,374	11,449	△ 2,075	8,417	9,019	△ 602	2,308	1,881	427	
	土木造園(土木)	151	283	△ 132	135	214	△ 79	82	109	△ 27	
	土木造園(造園)	52	67	△ 15	45	47	△ 2	32	18	14	
	建築	81	117	△ 36	75	100	△ 25	55	59	△ 4	
	機械	54	68	△ 14	49	54	△ 5	31	27	4	
	電気	72	110	△ 38	56	72	△ 16	32	24	8	
	福祉	445	468	△ 23	411	399	12	229	211	18	
	心理	169	217	△ 48	137	156	△ 19	44	60	△ 16	
	衛生監視(衛生)	135	134	1	128	117	11	74	52	22	
	衛生監視(化学)	41	64	△ 23	38	47	△ 9	10	7	3	
	保健師	401	449	△ 48	370	376	△ 6	207	212	△ 5	
小計	10,975	13,426	△ 2,451	9,861	10,601	△ 740	3,104	2,660	444		
I 類 【土木・建築 新方式】	土木造園(土木)	45	138	△ 93	38	95	△ 57	21	38	△ 17	
	建築	47	70	△ 23	44	47	△ 3	31	26	5	
	小計	92	208	△ 116	82	142	△ 60	52	64	△ 12	
III 類	事務	2,995	3,638	△ 643	2,561	2,904	△ 343	435	392	43	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事務	220	343	△ 123	169	255	△ 86	72	80	△ 8	
経験者	1 級職	事務	1,702	1,799	△ 97	1,287	1,302	△ 15	215	172	43
		土木造園(土木)	46	48	△ 2	37	35	2	26	13	13
		建築	25	45	△ 20	18	35	△ 17	11	21	△ 10
		機械	31	29	2	21	19	2	10	7	3
		電気	37	37	0	25	24	1	14	11	3
		福祉	66	63	3	50	51	△ 1	36	27	9
		児童福祉	29	24	5	25	21	4	13	14	△ 1
		児童指導	15	14	1	14	12	2	13	11	2
		児童心理	26	33	△ 7	23	30	△ 7	15	16	△ 1
	小計	1,977	2,092	△ 115	1,500	1,529	△ 29	353	292	61	
	2 級職 (主任)	事務	968	1,093	△ 125	695	762	△ 67	88	59	29
		土木造園(土木)	36	35	1	28	19	9	12	6	6
		建築	34	26	8	26	20	6	18	6	12
		福祉	32	53	△ 21	30	42	△ 12	17	15	2
		児童福祉	35	28	7	34	27	7	20	17	3
		児童指導	3	13	△ 10	3	12	△ 9	3	9	△ 6
		児童心理	14	9	5	12	9	3	10	6	4
	小計	1,122	1,257	△ 135	828	891	△ 63	168	118	50	
	3 級職 (係長級)	児童福祉	13	15	△ 2	12	13	△ 1	7	7	0
		児童指導	2	1	1	2	1	1	1	1	0
児童心理		8	9	△ 1	8	9	△ 1	5	8	△ 3	
小計		23	25	△ 2	22	23	△ 1	13	16	△ 3	
就職氷河期世代	事務	1,136	1,359	△ 223	855	974	△ 119	53	42	11	
合計	18,540	22,348	△ 3,808	15,878	17,319	△ 1,441	4,250	3,664	586		

(2) 採用選考等

令和4年度人事委員会が実施した杉並区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	1人
行政専門職（法務の課長級以上）	0人

イ 一般職の任期付職員

法第三条^{※1}に基づく採用

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

法第四条^{※1}に基づく採用

採用職層	合格者数
係員（1級職）	0人
課長	0人
部長	0人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(3) 管理職選考（令和4年度）

ア 受験資格等

○ I類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢55歳未満で、主任以上の在職期間が6年以上の人（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。）

(受験方式) 全部受験方式－受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式
分割受験方式－受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

免除受験方式－択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式

前倒し受験方式－主任の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人等の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

(選考方法) 筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験翌年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。
※ 翌年度にI類（全部、分割、免除）の受験資格を満たさない者については、原則として、受験資格を満たす年度以降3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○ II類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢46歳以上56歳未満で、課長補佐の在職期間が2年以上の人

(選考方法) 筆記考査(事例式論文)、勤務評定、口頭試問

イ 令和4年度管理職選考実施状況(合格者決定)

I類(全部及び免除受験方式)及びII類

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	
I類	事務	336	338	△2	191	207	△16	107	118	△11	31.8	34.9	△3.1	
	技術	I	67	60	7	40	18	22	26	12	14	38.8	20.0	18.8
		II	41	29	12	22	14	8	14	12	2	34.1	41.4	△7.3
		III	46	48	△2	12	11	1	8	7	1	17.4	14.6	2.8
	小計	154	137	17	74	43	31	48	31	17	31.2	22.6	8.6	
I類計		490	475	15	265	250	15	155	149	6	31.6	31.4	0.2	
II類	事務	31	42	△11	29	41	△12	24	33	△9	77.4	78.6	△1.2	
	技術	12	22	△10	8	13	△5	8	11	△3	66.7	50.0	16.7	
	II類計	43	64	△21	37	54	△17	32	44	△12	74.4	68.8	5.6	
合計		533	539	△6	302	304	△2	187	193	△6	35.1	35.8	△0.7	

I類(全部受験方式)

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	
I類(全部)	事務	178	175	3	90	89	1	51	59	△8	28.7	33.7	△5.0	
	技術	I	25	27	△2	8	5	3	4	4	0	16.0	14.8	1.2
		II	23	16	7	12	8	4	9	7	2	39.1	43.8	△4.7
		III	11	13	△2	2	2	0	1	1	0	9.1	7.7	1.4
	小計	59	56	3	22	15	7	14	12	2	23.7	21.4	2.3	
合計		237	231	6	112	104	8	65	71	△6	27.4	30.7	△3.3	

I類(免除受験方式)

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	
I類(免除)	事務	158	163	△5	101	118	△17	56	59	△3	35.4	36.2	△0.8	
	技術	I	42	33	9	32	13	19	22	8	14	52.4	24.2	28.2
		II	18	13	5	10	6	4	5	5	0	27.8	38.5	△10.7
		III	35	35	0	10	9	1	7	6	1	20.0	17.1	2.9
	小計	95	81	14	52	28	24	34	19	15	35.8	23.5	12.3	
合計		253	244	9	153	146	7	90	78	12	35.6	32.0	3.6	

ウ 令和4年度管理職選考実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

	対象者数				免除者数				免除率				
	計	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳			
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し	
	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B/A	B1/A1	B2/A2	B3/A3	
事務	481	122	105	254	126	29	19	78	26.2	23.8	18.1	30.7	
技術	I	63	21	16	26	17	8	3	6	27.0	38.1	18.8	23.1
	II	50	14	15	21	17	4	6	7	34.0	28.6	40.0	33.3
	III	40	8	15	17	13	5	2	6	32.5	62.5	13.3	35.3
	小計	153	43	46	64	47	17	11	19	30.7	39.5	23.9	29.7
合計	634	165	151	318	173	46	30	97	27.3	27.9	19.9	30.5	

- 注1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数
 2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人
 3 分割とは、分割受験方式で受験した人
 4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人
 5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出

II 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和4年は、10月11日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年のポイント〕

月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給

公民較差896円（0.24%）を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.45月→4.55月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約5万4千円の増

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（令和4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
56,612人	31,330人	378,512円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容（令和4年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,111民間事業所を調査（調査完了692事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
379,408円	378,512円	896円（0.24%）

（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
4.56月分	4.45月	0.11月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差896円（0.24%）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△1,007円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,443人に対し、本年4月1日時点で1,147人、減少数は296人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の38人で約13%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- 初任給について、国や民間企業における初任給の動向等を踏まえて引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	183,700円	188,200円	4,500円
III 類	147,100円	152,100円	5,000円

- 初任給の引上げを踏まえ、若年層の職員にも一定の改善が及ぶよう改定

(2) その他の給料表等

- その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- 再任用職員は、本年の給料表改定が若年層を対象としたものであることから改定なし

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月期末手当を廃止し、6月・12月期が均等になるよう配分（令和5年度から）

○管理職員以外の職員の支給月数

		令和4年勧告前	令和4年勧告後	令和5年度以降
期末手当	6月期	1.05 月	1.05 月	1.2 月
	12月期	1.1 月	1.1 月	1.2 月
	3月期	0.25 月	0.25 月	-
	計	2.4 月	2.4 月	2.4 月
勤勉手当	6月期	1.025 月	1.025 月	1.075 月
	12月期	1.025 月	1.125 月	1.075 月
	計	2.05 月	2.15 月	2.15 月
支給月数計		4.45 月	4.55 月	4.55 月

3 実施時期

- 月例給：令和4年4月1日 特別給：条例の公布の日

（参考1）公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
747円	0円	149円	896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6,286千円	約6,340千円	約54千円

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 人材の確保

(特別区の魅力と役割)

- ・ 先進都市として進化し続ける東京の中核である特別区では、幅広い行政サービスを提供するとともに、地域と協働し、先進的でダイナミックな取組を展開
- ・ 魅力ある未来を創り出す力を持つ有為な人材の確保が必須

(人材確保をめぐる状況と採用制度の見直し)

- ・ 本年度の特別区職員採用試験・選考の申込者数は、大幅に減少。特別区が受験者の就職先として選択されるよう、不断に研究を積み重ね、採用制度を見直し
- ・ 技術関係職種は、多様で豊かな知識、技術、経験を持つ人材を確保するため、試験実施方法・内容をよりチャレンジしやすいものに変更
- ・ デジタル技術やデータを活用した区民の利便性の向上に対応できる人材の確保が急務。令和5年度秋の実施に向けて新たな採用試験・選考制度を検討
- ・ 就職氷河期世代を対象とする採用試験の継続に向けた準備。障害者を対象とする採用選考の年齢制限撤廃に係る制度の見直し

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区ならではの魅力を伝えるべく、対面及びオンライン双方の利点を活かし、PR活動を更に強化
- ・ 各区においては、独自のPRとともに、積極的なインターンシップの受入れ等の対応を検討することが必要

(2) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度は、地方公務員法に基づく、人事管理の基礎。制度の公平性や納得性を高め、任用・給与の面で更なる活用が必要
- ・ 一部の区で管理職員への本人開示や評価者研修が未実施。本人開示制度の整備とともに、評価者研修を早急に実施することが必要。昇任選考では、複数年度の評価結果を活用することで、選考の精度をより高めることが必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 将来にわたり質の高い区民サービスを提供していくためには、次代を担う若年層職員の昇任意欲を醸成するとともに、計画的な人材育成を行うことが重要
- ・ 研修等のOff-JTとOJTの連動による相乗効果や、自己啓発等の更なる支援について進めていくことが必要。OJTにおいては管理監督職の役割も重要であり、職員の気づきを促し、モチベーションを向上させる指導が有用。他団体等への派遣研修等も有効な手段

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 多様な課題に的確に対応し、持続可能な区政運営の実現には、管理監督職による職員の人材育成や組織マネジメントが重要であり、計画的な育成が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅰ類は、令和5年度からの役職定年制の導入を受け、より積極的な活用が必要。女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けて一層の取組が必要
- ・ 種別Ⅱ類は、任命権者において、公平性及び公正性が担保された選考を実施し、的確な人材の確保がなされるよう留意

(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が知識・経験を活かして活躍するとともに、その知識・経験を次代の職員に継承できるようにすることで、若年層を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えることが重要

- ・ 国の検討状況等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、研究を継続

2 勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ より良い区民サービスを実現するためには、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいや充実感をもって働ける職場づくりが不可欠。長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署については、より一層、縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 長時間労働の是正に向けて、ICTを活用した業務の効率化等とともに、臨時的な職員の応援、職員配置の見直し等、様々な対策を講じる必要がある
- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題。意識改革とともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策が必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークの推進にあっては、より円滑にテレワークを実施するための環境整備を行うことで、希望する誰もが、端末一つで、どこでも仕事ができる環境となるような仕組みづくりが肝要。テレワークの活用拡大と同時にICT活用による業務プロセス改善を図り区民サービスの向上に寄与
- ・ 引き続き国の検討状況等を注視し、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方に関する諸制度の導入や必要な規定の整備について、任命権者と連携を取りながら検討

(3) 仕事と生活の両立支援

(男性職員の育児休業の取得促進)

- ・ 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇し、国が掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成している一方で、未達成の区がある。また、育児休業の取得期間は、女性職員の取得者より短期間
- ・ 男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、意識啓発等の取組により、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していくことが必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間・時期・回数を取得できるよう、育休代替等の弾力的な人員配置を行うなど、安心して育児休業を取得できる環境整備が必要

(不妊治療のための休暇の導入)

- ・ 職員へ不妊治療のための休暇制度を周知し、理解促進に努めるとともに、プライバシーの保護に十分配慮しながら、安心して不妊治療のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成が必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 多くの職員が、新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響を懸念
- ・ ストレスチェックの判定結果をセルフケアに活用するとともに、管理職は、組織のストレス傾向を踏まえて職場環境の改善を図ることで、メンタルヘルス不調を未然に防止
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理職から積極的に声掛けを行うなど、早期発見及び早期対応することが重要

(5) ハラスメントの防止対策

- ・ 各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要
- ・ パワー・ハラスメント防止には、管理職の役割が極めて重要。職層研修を活用するなどして、対応能力の向上が必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民サービスの提供に影響。従来の不祥事防止策に加えて、公益通報制度が有効に活用される取組の強化が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、高い倫理意識や使命感の醸成を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和4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	4年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

Ⅳ 不利益処分に関する審査請求の状況

令和4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	4年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

杉並区職員白書 令和5年度(2023)

令和5年9月発行

編集・発行 杉並区総務部人事課

〒166-8570 杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL (03)3312-2111(代)

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