

杉並区職員白書

2013

平成25年11月

杉並区

職員白書2013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、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) 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。

(2) 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。

(3) 勤勉手当の一律抛却制度等の改正（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抛却を、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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 管理職員の勤勉手当一律拠出の実施（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拠出を実施しました。

(12) 育児短時間勤務制度の導入（20年度）

職員が育児と仕事の一層の両立を図ることができるよう、小学校就学前の子を養育するために、希望する勤務形態で勤務できる育児短時間勤務制度を導入しました。

(13) 勤勉手当の成績率の導入（20年度）

勤務成績に応じたメリハリのある給与制度とするため、管理職員のみを実施していた勤勉手当の成績率について、一般職員についても平成20年6月支給分から導入しました。

(14) 新しい評価制度の実施（19年度）

職員のより効果的な人材育成、能力開発を実現するとともに、職員の業績・能力等に応じた職員の処遇を適正に行うため、新しい評価制度を実施しました。こ

の評定結果に基づいて、翌年度の昇給号数や勤勉手当の支給額を決定することとし、また、透明性を確保するため、評定結果の本人開示・苦情処理の制度を導入しました。

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り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) 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。

(2) 各職場との連携

心の健康問題を抱えている職員と職場の上司、主治医との連携を図り、職場復

帰への支援を実施するとともに、復帰後には心理カウンセラーのフォロー面接を実施しています。

(3) 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) 係長職昇任者心理面接の実施

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。

5 その他

(1) 庶務事務システムの構築

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

(2) 職員の子育て支援行動計画の推進

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育てを行う職員の仕事と子育てとの両立を支援する勤務環境の整備を図るため、同法に規定された特定事業主行動計画として、「杉並区役所職員の子育て支援行動計画」を17年1月に策定しました。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25年4月1日現在の職員数は、3,576人です。(特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。)

他に再任用短時間勤務職員318人が配置されているほか、嘱託員やパートタイマー、臨時職員が勤務しています。

各 部 局 配 置 職 員 一 覧

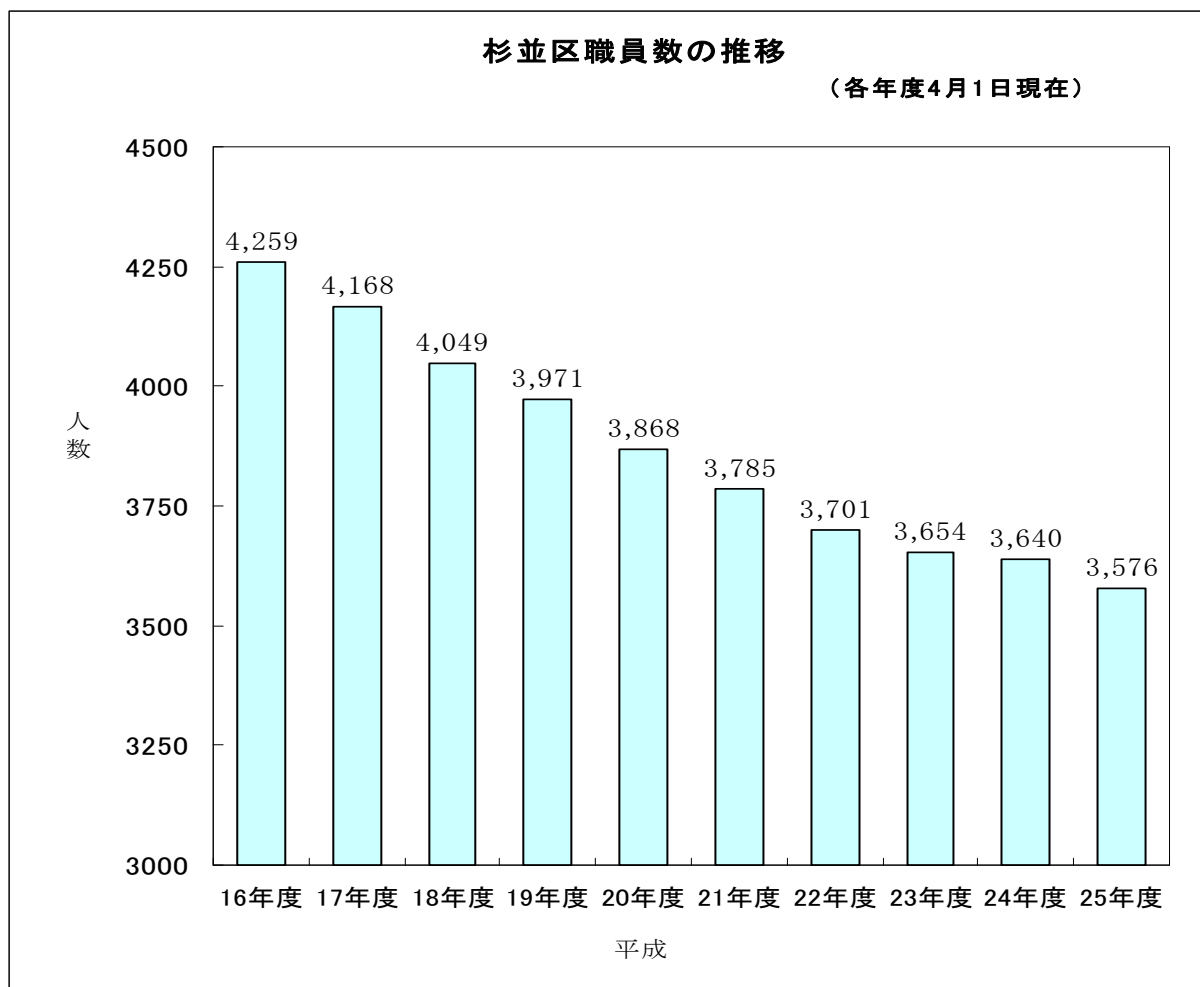
平成25年4月1日現在

部 等	課 等	職員数				部 等	課 等	職員数			
		常 勤			再任用 短時間			常 勤			再任用 短時間
		男	女	計				男	女	計	
政策経営部	企画課	12	5	17		都市計画課	22	6	28	1	
	財政課	10	0	10		住宅課	9	4	13	1	
	情報政策課	16	2	18		まちづくり推進課	23	11	34	5	
	情報システム課	32	3	35	1	建築課	23	8	31	3	
	営繕課	35	7	42	2	土木管理課	47	10	57	7	
	政策経営部 計	105	17	122	3	土木計画課	16	2	18	1	
総務部	総務課	9	3	12	2	交通対策課	17	5	22	1	
	秘書課	2	2	4		みどり公園課(本庁)	18	12	30	1	
	職員課	22	9	31	1	南公園緑地事務所	11		11	29	
	人材育成課	3	1	4	1	北公園緑地事務所	12		12	10	
	経理課	22	5	27	5	みどり公園課 小計	41	12	53	40	
	広報課	7	7	14		杉並土木事務所	32	2	34	3	
	区政相談課	4	3	7	4	都市整備部 計	230	60	290	62	
	総務部 計	69	30	99	13	環境課	16	6	22	6	
危機管理	危機管理対策課	8	0	8		ごみ減量対策課	5	7	12	1	
	防災課	13	2	15	2	清掃事務所	148	2	150	7	
	危機管理室 計	21	2	23	2	方南支所	85	2	87	4	
区民生活部	管理課	10	10	20	5	清掃事務所 小計	233	4	237	11	
	区民課(本庁)	27	53	80	5	環境部 計	254	17	271	18	
	区民係	46	47	93	4	会計管理室	12	6	18		
	区民課 小計	73	100	173	9	区長部局 計	1260	1781	3041	237	
	地域課(本庁)	8	5	13		選挙管理委員会事務局	10	3	13		
	地域活動係	18	10	28	2	監査委員事務局	5	2	7	2	
	地域課 小計	26	15	41	2	区議会事務局	12	3	15	2	
	協働推進課	3	4	7		教育	庶務課	17	9	26	
	課税課	35	35	70	3	委員	教育人事企画課	5	4	9	
	納税課	19	19	38	7	会事務局	学務課	10	12	22	
	文化・交流課	6	4	10		特別支援教育課	3	6	9	1	
		区民生活部 計	172	187	359	26	学校支援課	8	6	14	1
	産業振興センター	13	10	23	4	学校整備課	5	3	8	2	
保健福祉部	管理課	11	8	19	6	生涯学習推進課(本庁)	8	6	14		
	国保年金課	36	66	102	5	社会教育センター	3	5	8		
	障害者施策課	14	22	36	2	科学館	6		6	2	
	子ども発達センター	6	26	32		郷土博物館	3	1	4	2	
	障害者施策課 小計	20	48	68	2	生涯学習推進課 小計	20	12	32	4	
	障害者生活支援課(本庁)	5	8	13	1	スポーツ振興課	5	4	9	3	
	すぎのき生活園	20	23	43	2	済美教育センター	8	5	13	2	
	こすもす生活園	10	9	19		教育委員会事務局 計	81	61	142	13	
	なのはな生活園	6	16	22		中央図書館	22	14	36	4	
	障害者生活支援課 小計	41	56	97	3	地域図書館(6)	16	10	26	13	
	高齢者施策課	12	19	31	2	図書館 計	38	24	62	17	
	高齢者在宅支援課	11	26	37		学校	小学校(42)	101	116	217	33
	介護保険課	15	34	49	4	中学校(23)	22	17	39	9	
	子育て支援課	12	30	42	3	養護学校(1)	3	6	9	3	
	保育課(本庁)	18	18	36	5	学校 計	126	139	265	45	
	保育園(40)	15	743	758	54	教育委員会 計	245	224	469	75	
	保育課 小計	33	761	794	59	派遣	人事・厚生事務組合	3		3	
	児童青少年課	17	15	32	0	清掃一部事務組合	13		13		
	児童館(41)	60	147	207	5	後期高齢者医療広域連合	1	1	2		
	児童青少年課 小計	77	162	239	5	南相馬市	8		8		
	杉並福祉事務所	25	31	56	5	スポーツ振興財団	2		2	1	
	高円寺事務所	26	27	53	2	障害者雇用支援事業団	1	2	3		
	高井戸事務所	17	13	30	2	社会福祉協議会			0	1	
杉並福祉事務所 小計	68	71	139	9				0	0		
子供園(6)	2	43	45	1	派遣 計	28	3	31	2		
	保健福祉部 計	338	1324	1662	99	職員数合計	1560	2016	3576	318	
杉並保健所	地域保健課	6	4	10	1	特別職等	5	0	5		
	健康推進課	2	10	12	2						
	生活衛生課	21	26	47	3						
	保健予防課	6	15	21	1						
	荻窪保健センター	3	19	22	2						
	高井戸保健センター	1	19	20	1						
	高円寺保健センター	5	17	22							
	杉並保健所 計	46	128	174	10						

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 25 年度当初では、行財政改革基本方針に基づき、前年度から 64 名の職員を削減しました。

今後も厳しい財政状況を踏まえつつ、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、指定管理者制度の導入や委託・民営化の推進を視野に入れた、より効果的な執行運営方法を目指し、さらなる職員定数の適正化を図っていきます。



※特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

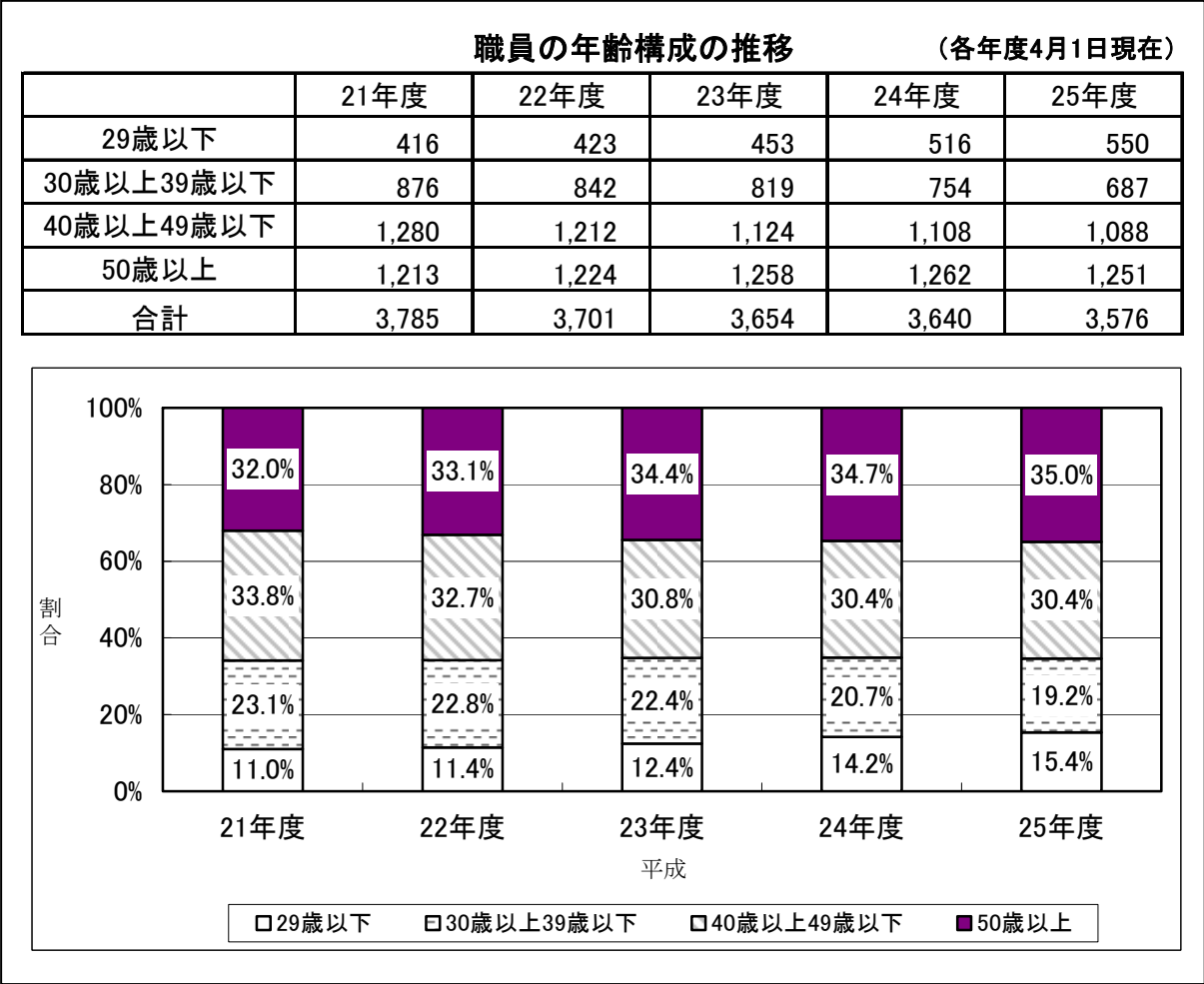
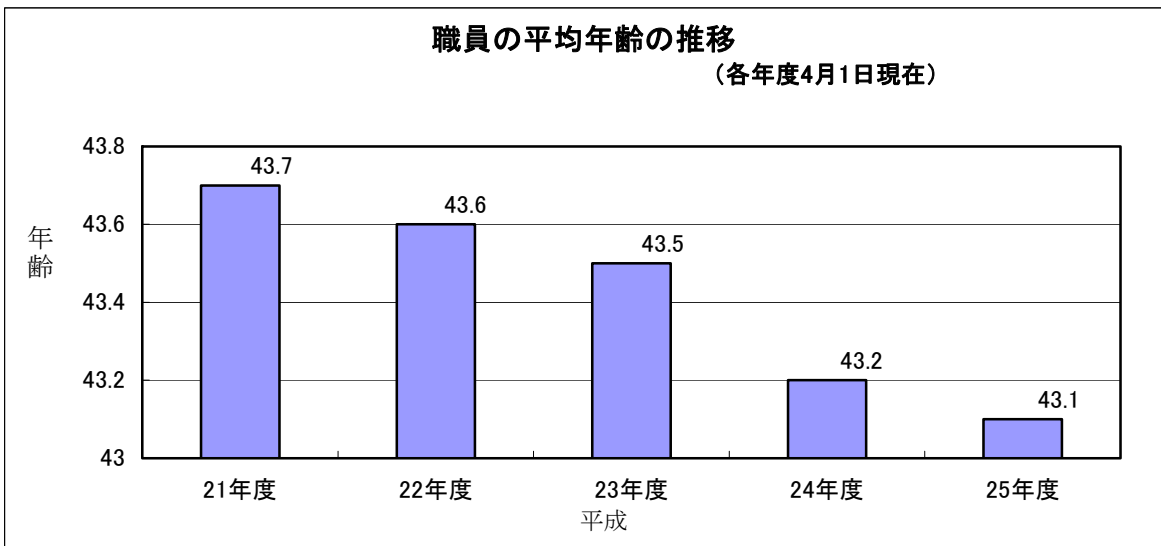
【参考】再任用短時間勤務職員数の推移 (各年度4月1日現在)

16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
16	17	12	11	16	31	268	345	336	318

※区においては、平成 22 年度から再任用制度を本格実施した。

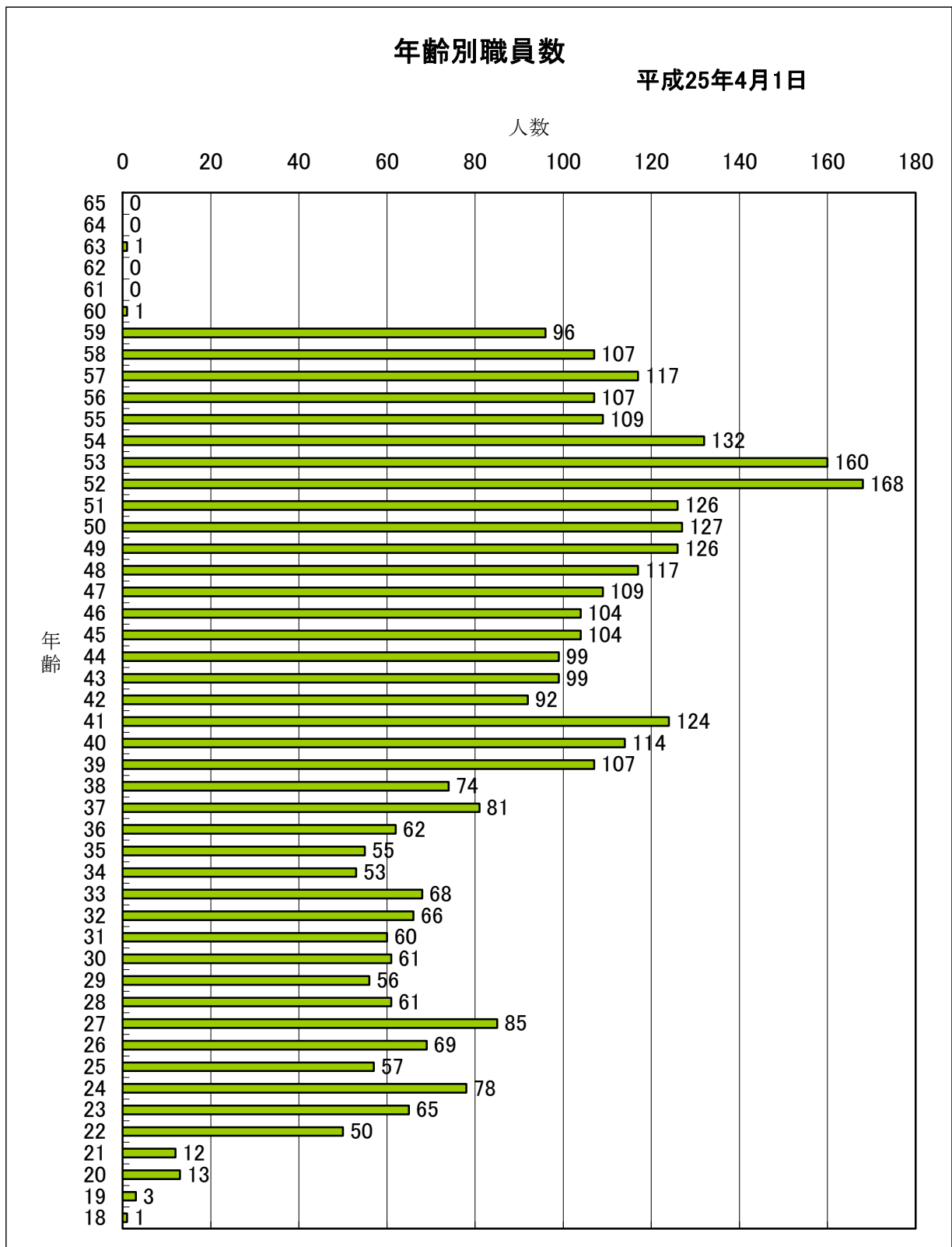
3 年齢別職員数

職員の平均年齢はこの5年、43歳～44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。



※それぞれ特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

- 年齢別に見ると 45 歳以上 58 歳以下の職員はそれぞれ 100 名を超えており、特に昭和 57 年度、58 年度に多く採用された 52 歳・53 歳の層は、160 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 279 名 (7.8%) となっています。



※特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

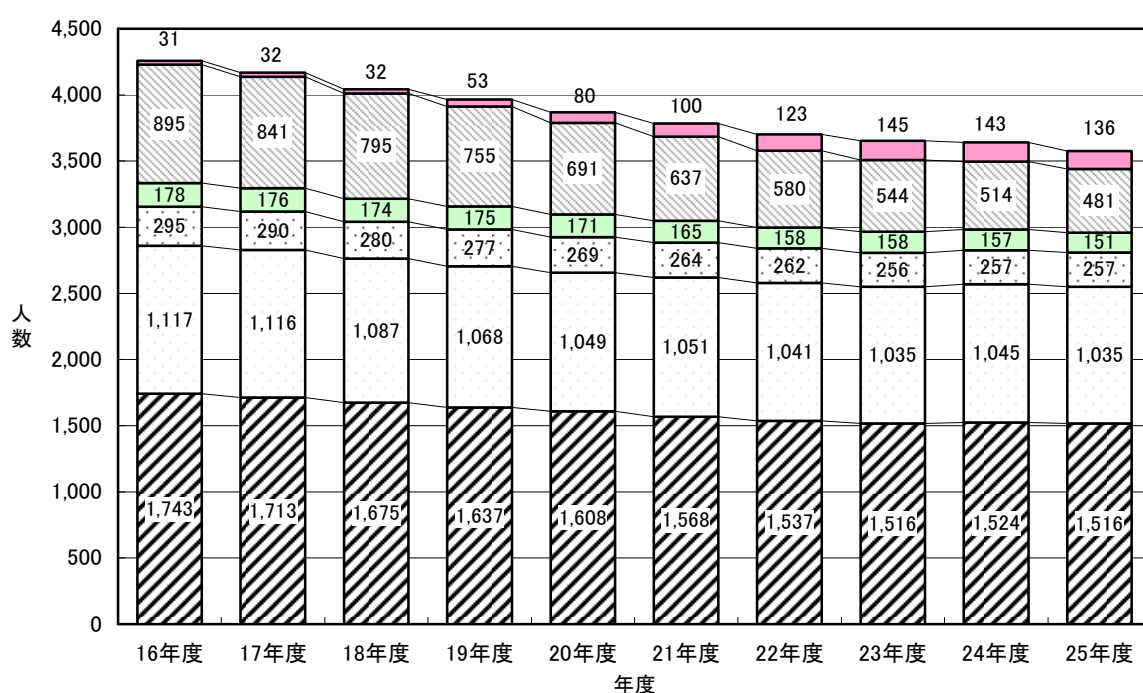
4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,576 人のうち、事務系が 1,516 人 (42.4%)、福祉系が 1,035 人 (28.9%)、一般技術系が 257 人 (7.2%)、医療技術系が 151 人 (4.2%)、技能・業務系が 481 人 (13.5%)、教育職員等 136 人 (3.8%) となっています。

職種別職員数

(各年度4月1日現在)

	16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
事務系	1,743	1,713	1,675	1,637	1,608	1,568	1,537	1,516	1,524	1,516
福祉系	1,117	1,116	1,087	1,068	1,049	1,051	1,041	1,035	1,045	1,035
一般技術系	295	290	280	277	269	264	262	256	257	257
医療技術系	178	176	174	175	171	165	158	158	157	151
小計	3,333	3,295	3,216	3,157	3,097	3,048	2,998	2,965	2,983	2,959
技能・業務系	895	841	795	755	691	637	580	544	514	481
教員系 (指導主事含む)	31	32	32	53	80	100	123	145	143	136
合計	4,259	4,168	4,043	3,965	3,868	3,785	3,701	3,654	3,640	3,576



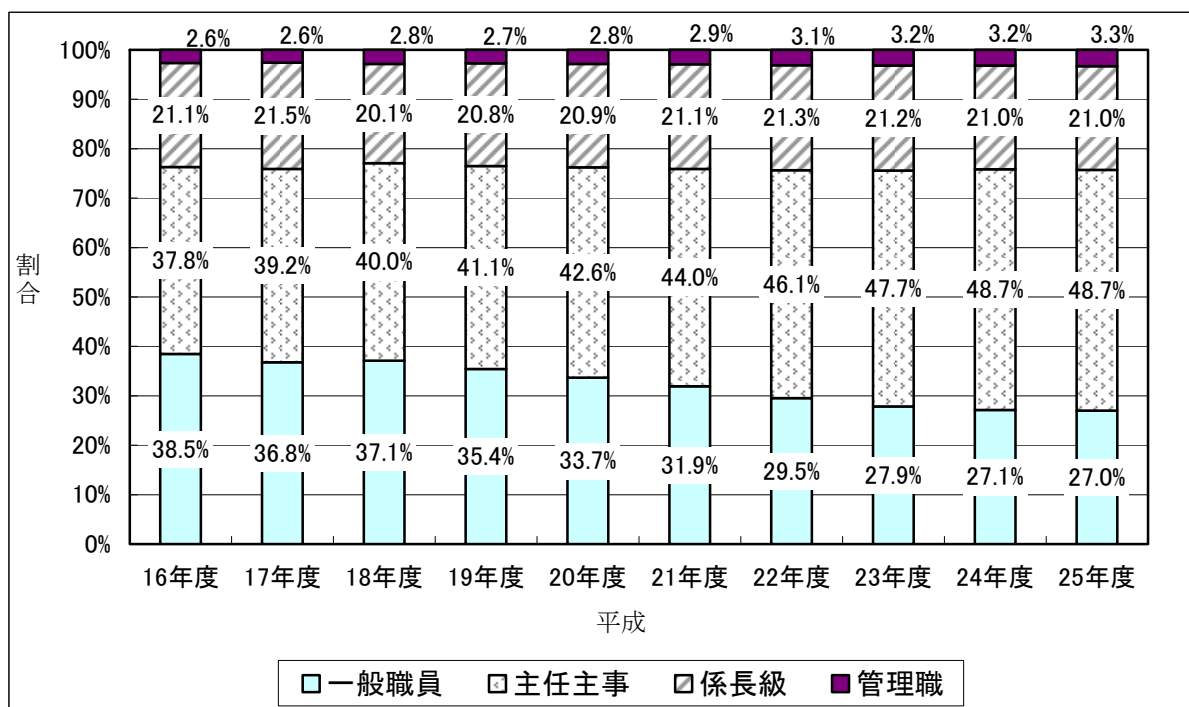
※特別職等を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

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25年4月1日での職層別の割合は、管理職113人(3.3%)、係長級720人(21.0%)、主任主事1,672人(48.7%)、一般職員930人(27.0%)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)

	16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
一般職員	1,460	1,366	1,451	1,358	1,252	1,165	1,056	982	951	930
主任主事	1,434	1,455	1,562	1,575	1,584	1,608	1,651	1,682	1,707	1,672
係長級	800	798	784	797	778	772	761	748	735	720
管理職	100	97	111	105	106	107	111	113	111	113
合計	3,794	3,716	3,908	3,835	3,720	3,652	3,579	3,525	3,504	3,435

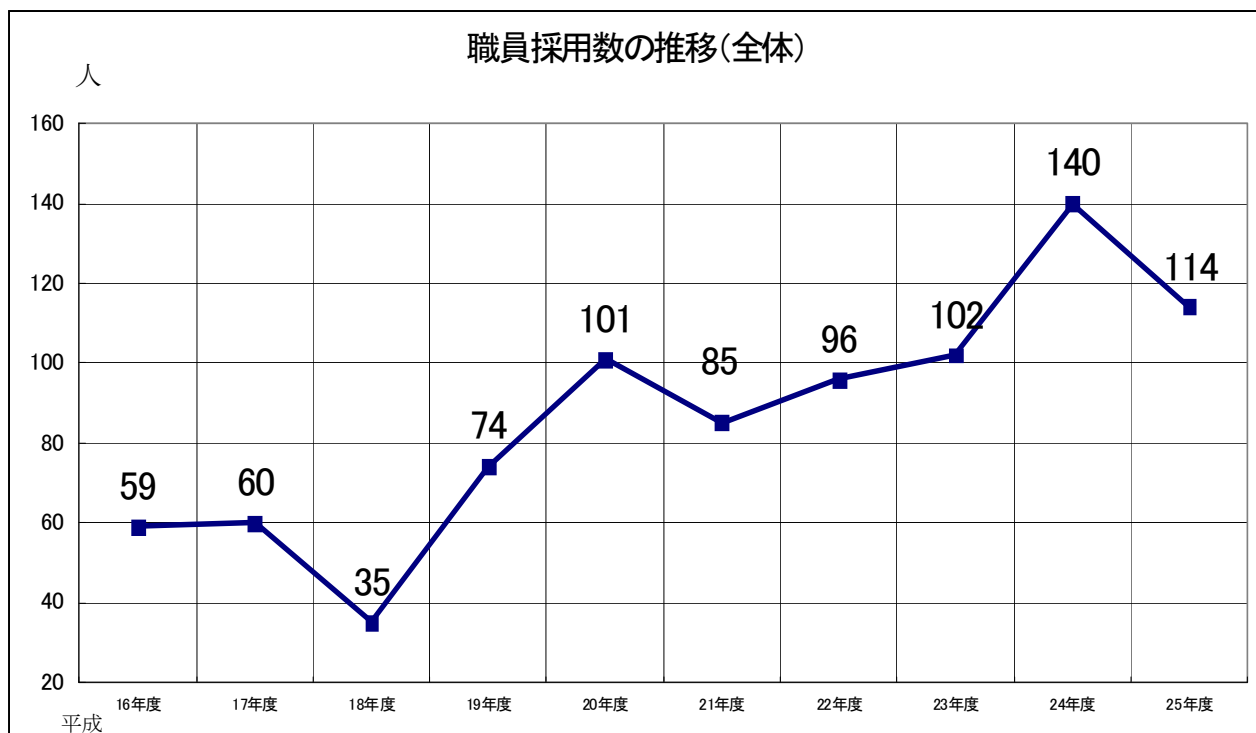


※特別職、派遣職員、休職者等を除く。(特別区現員調)

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 25 年 11 月 1 日現在

	16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
事務系	24	21	20	20	23	28	25	31	73	56
福祉系	15	22	4	19	39	20	35	35	45	42
一般技術系	15	9	1	7	6	14	7	4	10	11
医療技術系	4	6	8	5	3	0	3	5	6	3
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	1	2	2	2	1	0	0	1	6	2
区費学校教員	0	0	0	20	29	22	26	26	0	0
合計	59	60	35	74	101	84	96	102	140	114

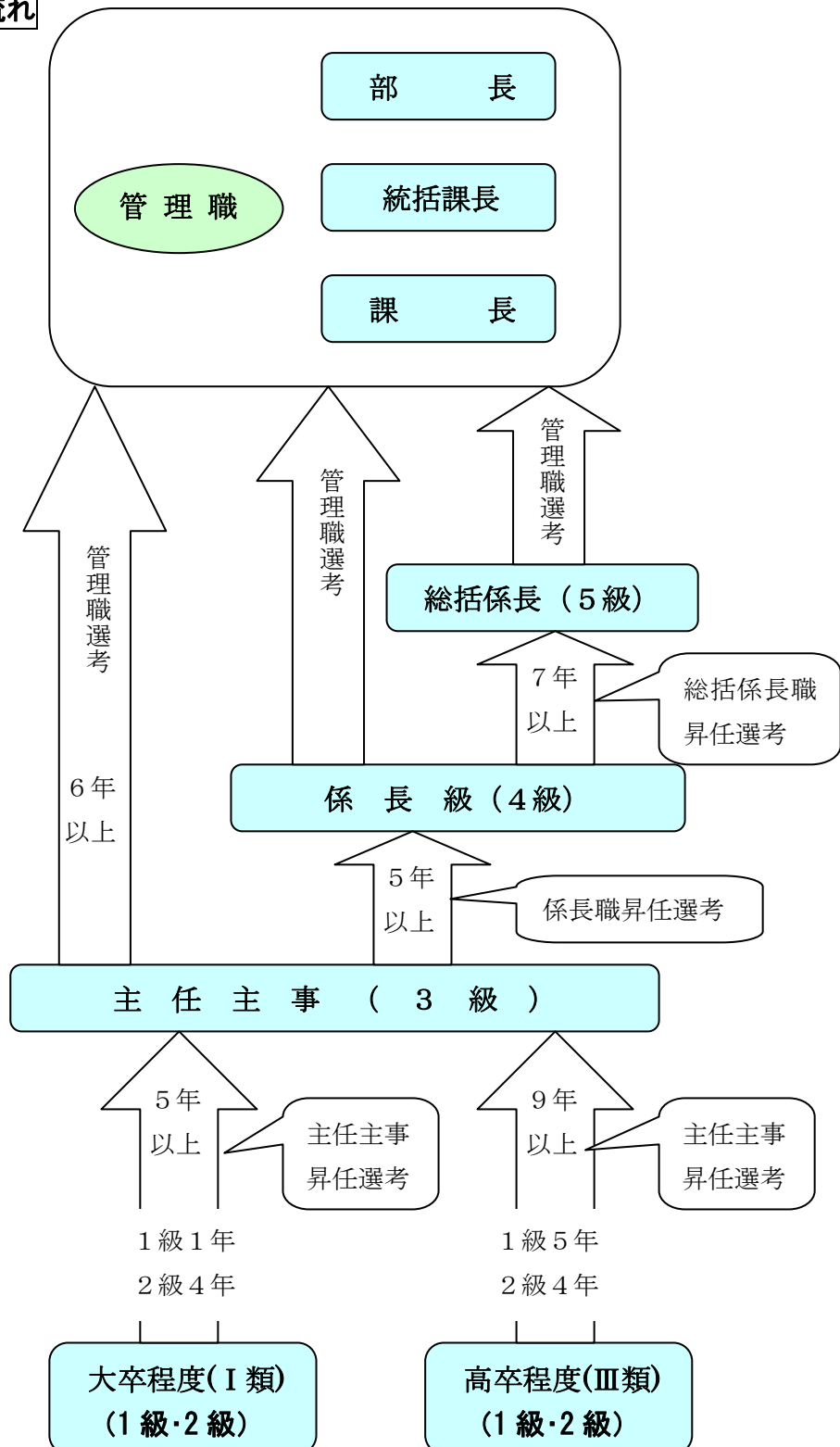
※各年度の新規採用職員(任期付採用職員は含まない)

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）

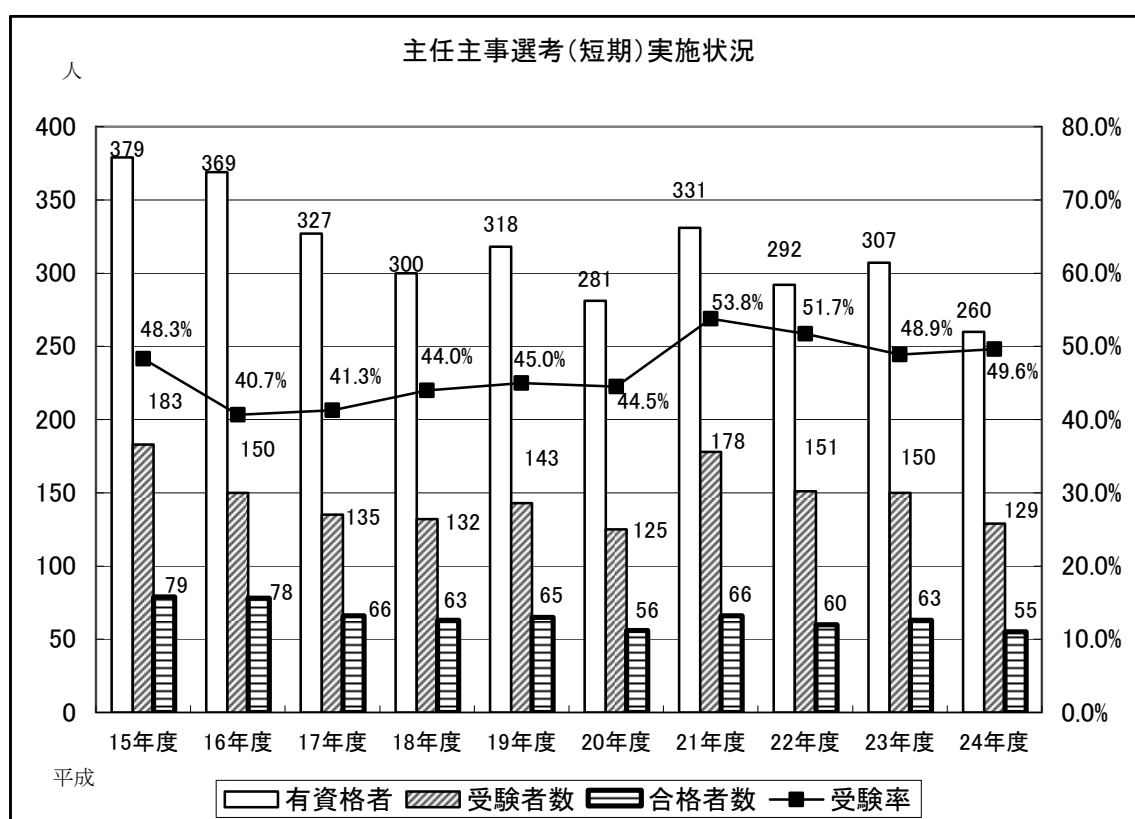
[短期] 2級職4年以上、年齢50歳未満

(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24年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、32.4歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

年度	15年度	16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
平均年齢	32.8	32.7	33.7	33.2	33.6	33.3	32.2	32.5	31.7	32.4

(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

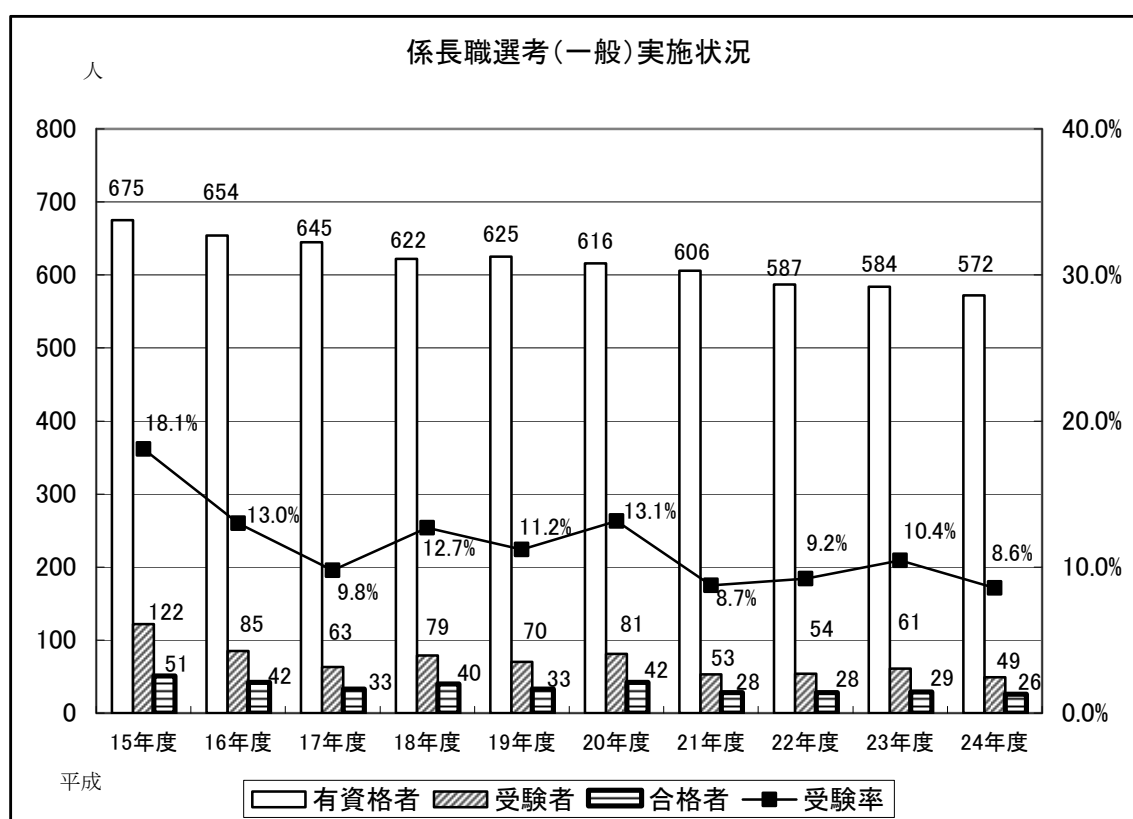
（経験者主任主事Ⅰ採用）3級職4年以上 年齢50歳未満

（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。



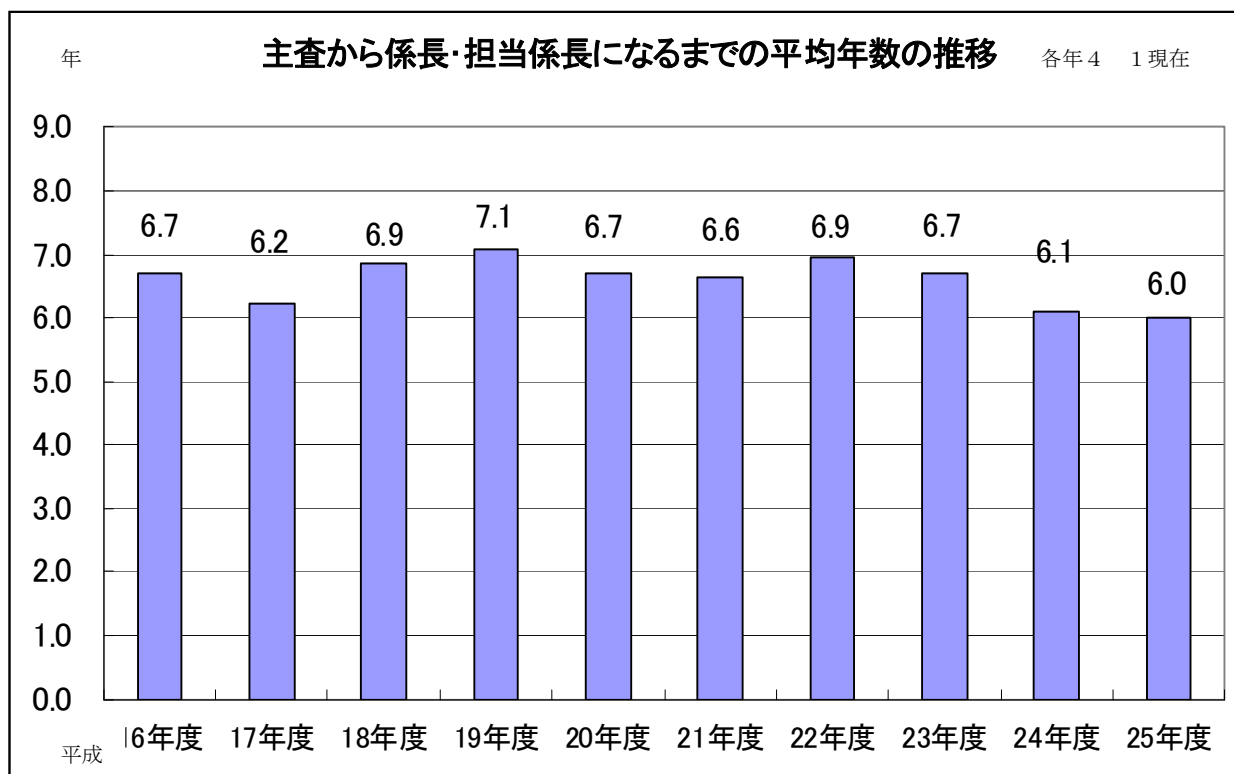
係長職昇任選考（一般）の合格者の平均年齢は、おおむね横ばい傾向にあります。
平成24年度の平均年齢は、41.5歳となっています。

係長職昇任選考（一般）合格者の平均年齢

	15年度	16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
平均年齢	41.2	40.5	40.9	42.1	42.9	41.5	42.4	40.8	41.5	41.5

(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近年6年から7年程度と長期化していましたが、24年度はポスト数と実員の関係から昇任年数の短縮が図られつつあります。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。



	16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
係長・担当係長任用平均年齢	47.9	45.0	46.8	47.5	46.3	48.0	47.9	47.5	46.9	47.5

総括係長職昇任者数と昇任平均年齢

	16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
総括係長昇任者数	26	24	27	27	34	28	24	34	24	21
平均年齢	51.3	51.3	49.1	49.2	51.2	51.4	51.2	52.5	52.0	54.2

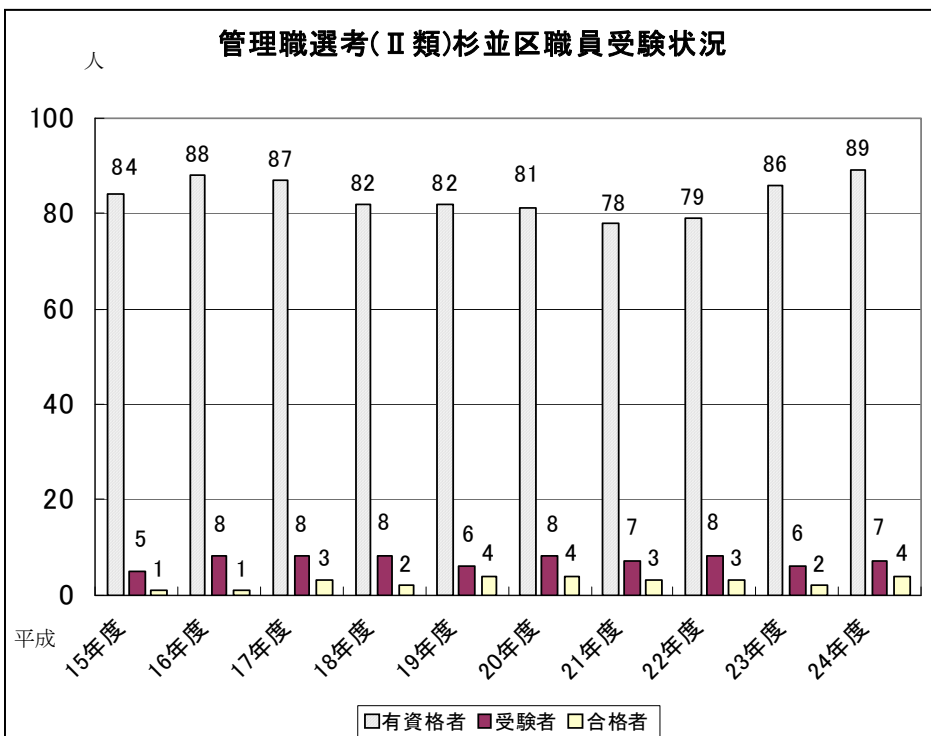
(4) 管理職選考

- 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
15	3	0
16	3	1
17	4	0
18	4	1
19	5	1
20	5	1
21	5	1
22	4	2
23	6	0
24	4	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
15	1	1
16	1	0
17	3	0
18	2	0
19	4	0
20	4	0
21	3	0
22	3	1
23	2	0
24	4	0

3 処 分

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

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

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

懲 戒 処 分 の 概 要

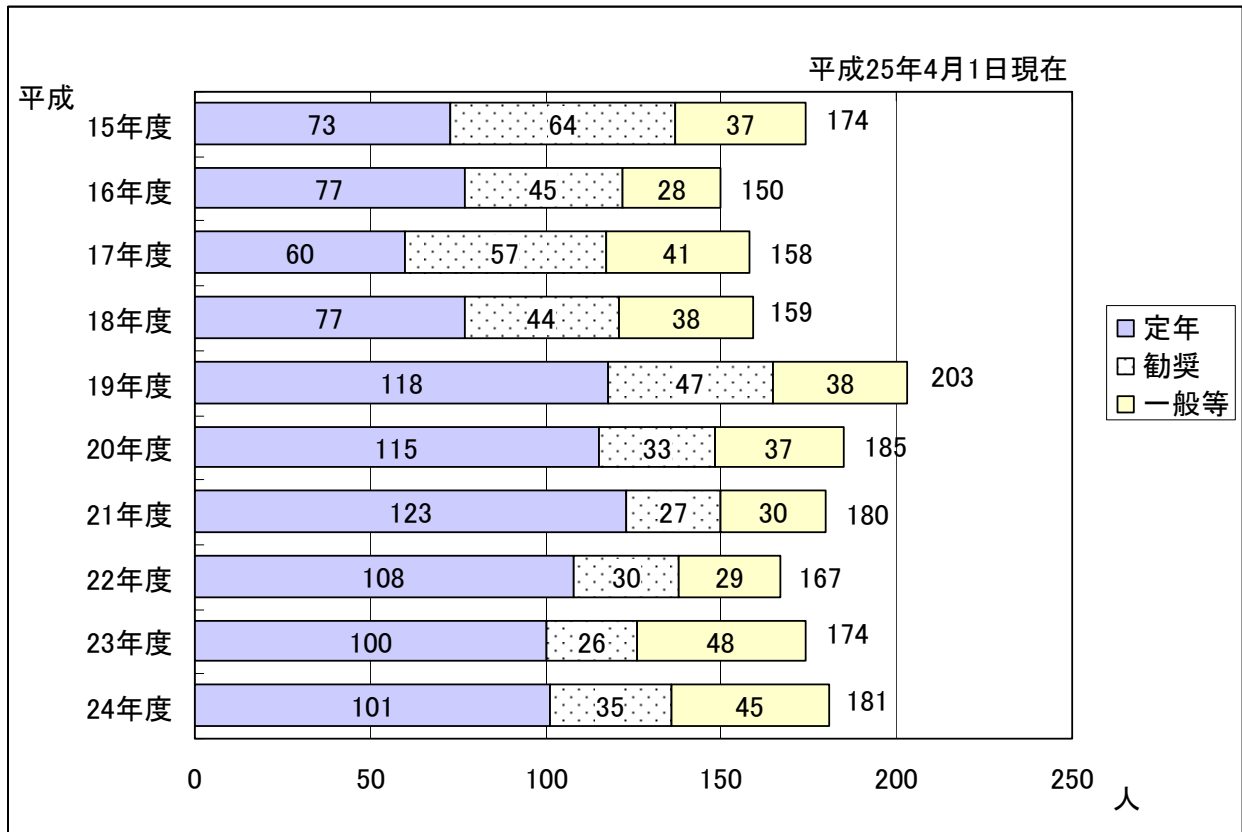
処分の内容	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
戒告				8名(通知書等の発送遅延・誤発行、契約義務違反)	2名(購入代金等の未払い)
減給			1名(痴漢行為)	1名(盗撮行為)	1名(盗撮行為)
停職1か月未満		1名(私事欠勤)	1名(私事欠勤)		
停職1か月以上 3か月以下	2名(無許可の兼業、公務中の交通事故)		1名(児童ポルノ法違反)		
免職			1名(収賄)		
計	2名	1名	4名	9名	3名

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。

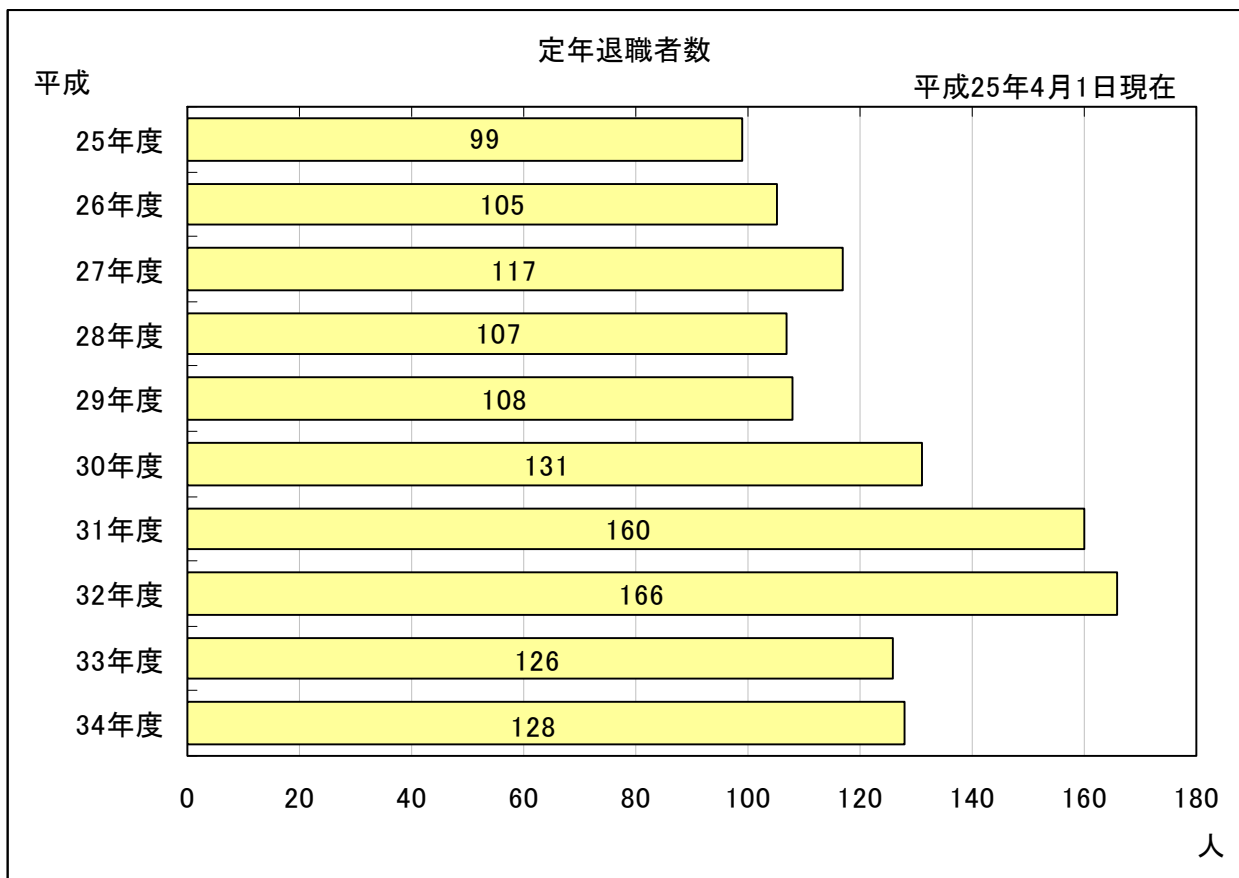
○ 過去10年間の退職者数



※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

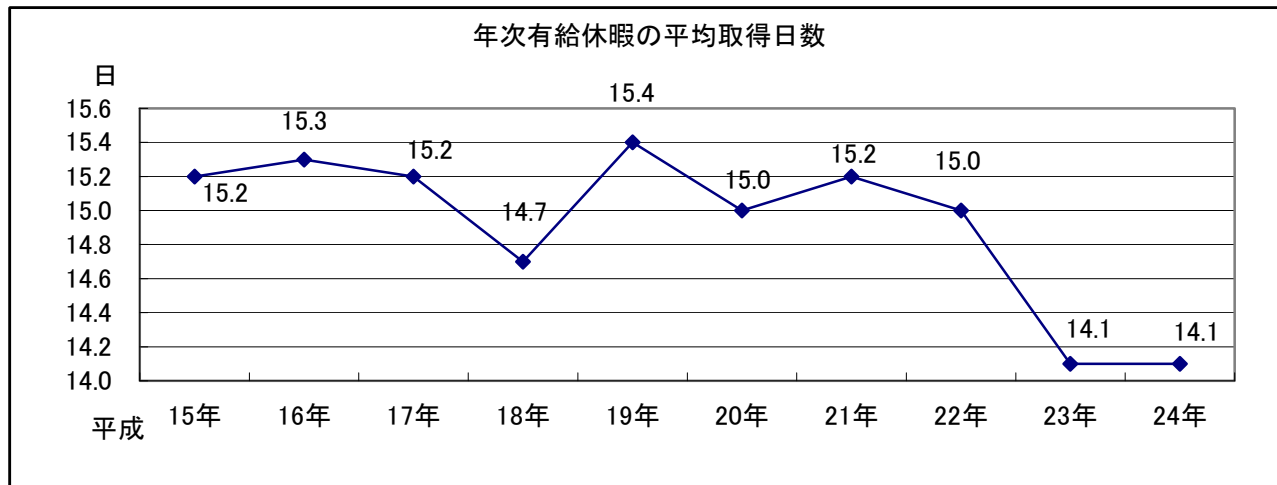
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

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。



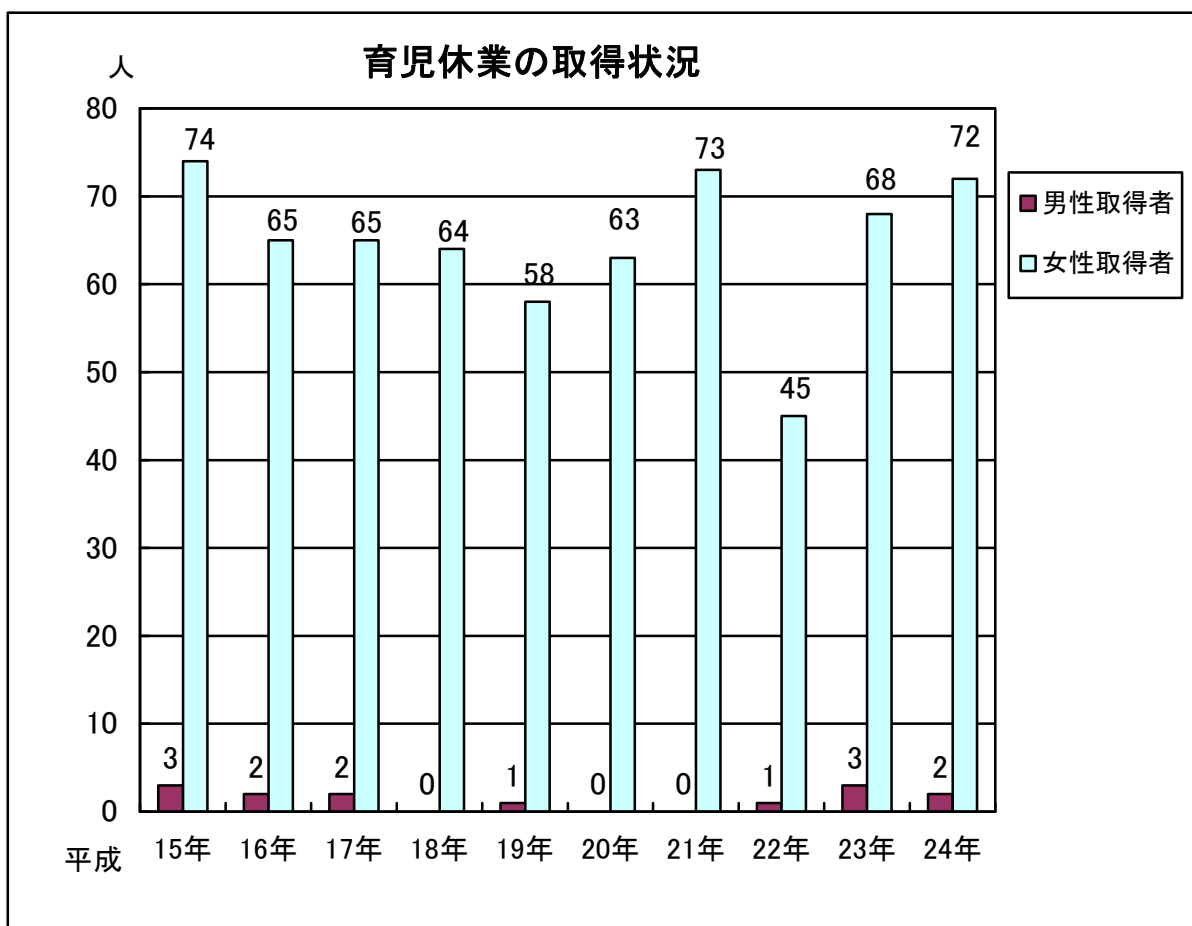
3 特別休暇等

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に、病気休暇、介護休暇という制度もあります。

4 育児休業

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

- 育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進することを目的とした制度です。常勤職員が3歳に満たない子を養育している場合、その子が3歳に達するまでの期間取得することができるものです。ただし、育児休業終了後も引き続き勤務する意志のある職員が対象となります。
- 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24年度の職員給与は、民間給与を上回っていたため給料表の引き下げ改定を行いました(公民較差△783円、△0.19%円)。また、期末・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定を見送りました。

2 区職員の給与（平成24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	3,486	13,633,747	14,232,993	3,495,510	10,737,483	27,866,740	24,371,230	4,643,799	32,510,539	29,015,029
1人あたり		3,917	4,083	1,003	3,080	7,994	6,991	1,332	9,326	8,323

※再任用職員除く（教員系職員を含む）

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)	給与費 (A)+(B)=(C)	共済費 (D)	人件費 (C)+(D)=(F)
再任用職員 人件費	331	749,175	372,191	1,121,366	171,541	1,292,907
1人あたり		2,263	1,124	3,388	518	3,906

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与は年額約699万円（再任用職員は約339万円）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832万円（再任用職員は約390万円）、また退職手当も含めると1人あたり約933万円となります。

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24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24年度実績）

職層別にみると一般主事が約468万円、主任主事が約719万円、係長級が約866万円、管理職が約1,139万円、技能業務系主事が約664万円となっています。また、再任用職員の平均は約391万円となっています。

平成24年度職層別年間平均給与額

(単位：円)

	職層名	職員数	給料	地域手当	扶養手当	期末勤勉手当	その他手当	合計
管理職	部長級	34	5,960,162	1,376,896	136,318	3,222,754	1,969,378	12,665,508
	統括課長級	15	5,474,480	1,238,098	134,240	2,789,984	1,594,485	11,231,287
	課長級	60	5,174,652	1,156,985	162,957	2,605,072	1,600,118	10,699,784
	管理職平均	109	5,460,934	1,236,743	150,696	2,823,190	1,714,525	11,386,088
係長級	総括係長級	188	5,000,367	918,913	104,707	2,158,065	997,742	9,179,794
	係長	292	4,726,865	868,585	97,023	1,989,092	1,028,230	8,709,795
	係内主査	223	4,451,589	814,883	75,538	1,867,882	940,351	8,150,243
	係長級平均	703	4,712,686	865,009	92,263	1,995,830	992,200	8,657,988
	主任主事	1,397	4,117,965	751,128	56,734	1,696,542	568,399	7,190,768
一般主事	2級職	475	2,928,462	532,168	28,028	1,145,387	496,296	5,130,341
	1級職	215	2,152,267	387,965	3,094	751,866	396,784	3,691,976
	一般主事平均	690	2,686,604	487,235	20,259	1,022,768	465,289	4,682,155
	技能・業務系主事	509	3,676,429	684,722	127,581	1,514,130	640,622	6,643,484
	平均	3,408	3,927,851	726,804	70,265	1,630,654	682,388	7,037,962
	再任用職員	333	2,263,432	410,625	0	484,872	229,897	3,906,815

※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24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24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	1,492	7,449,423	1,388,042	8,837,465
福祉系	1,006	6,523,699	1,305,812	7,829,511
一般技術系	248	7,321,805	1,387,203	8,709,008
医療技術系	153	7,259,159	1,408,287	8,667,446
技能・業務系	509	6,641,763	1,249,367	7,891,130
平均	3,408	7,037,704	1,343,905	8,381,130
再任用職員	333	3,388,826	517,989	3,906,816

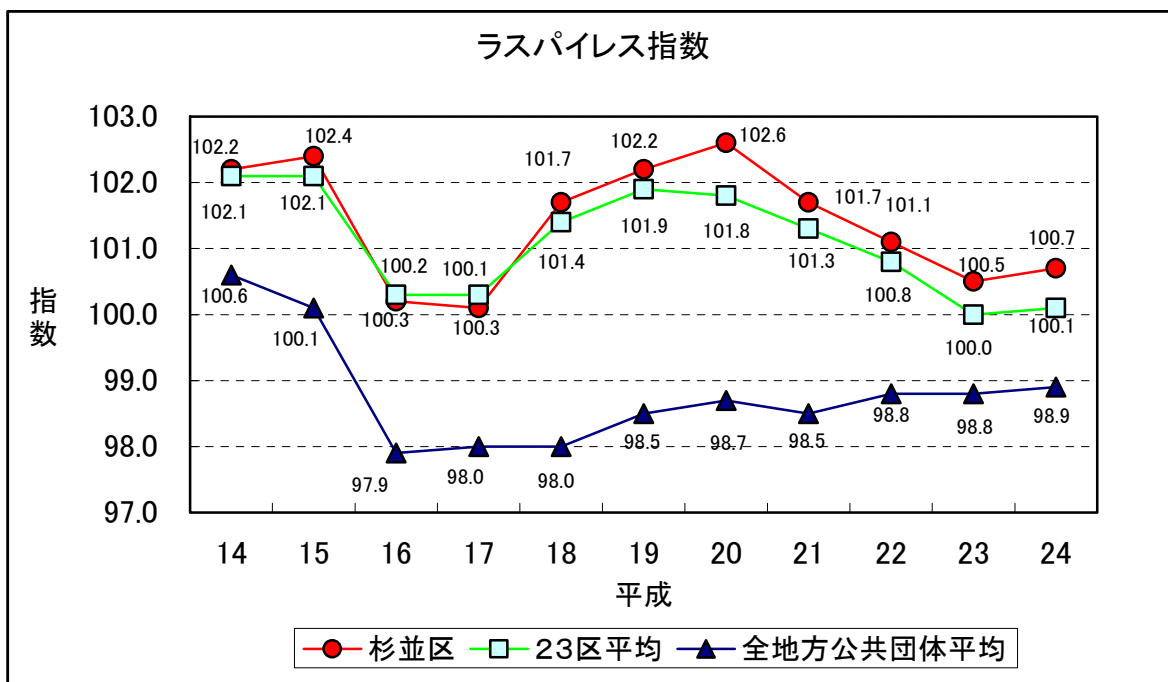
※職員数は12か月の平均職員数。

※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24年度も区職員のラスパイレス指数は、年齢構成に伴い23区平均より若干高めとなりました。



各年度4月1日現在

	15年度	16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
杉並区	102.4	100.2	100.1	101.7	102.2	102.6	101.7	101.1	100.5	100.7
23区平均	102.1	100.3	100.3	101.4	101.9	101.8	101.3	100.8	100.0	100.1
全地方公共団体平均	100.1	97.9	98.0	98.0	98.5	98.7	98.5	98.8	98.8	98.9

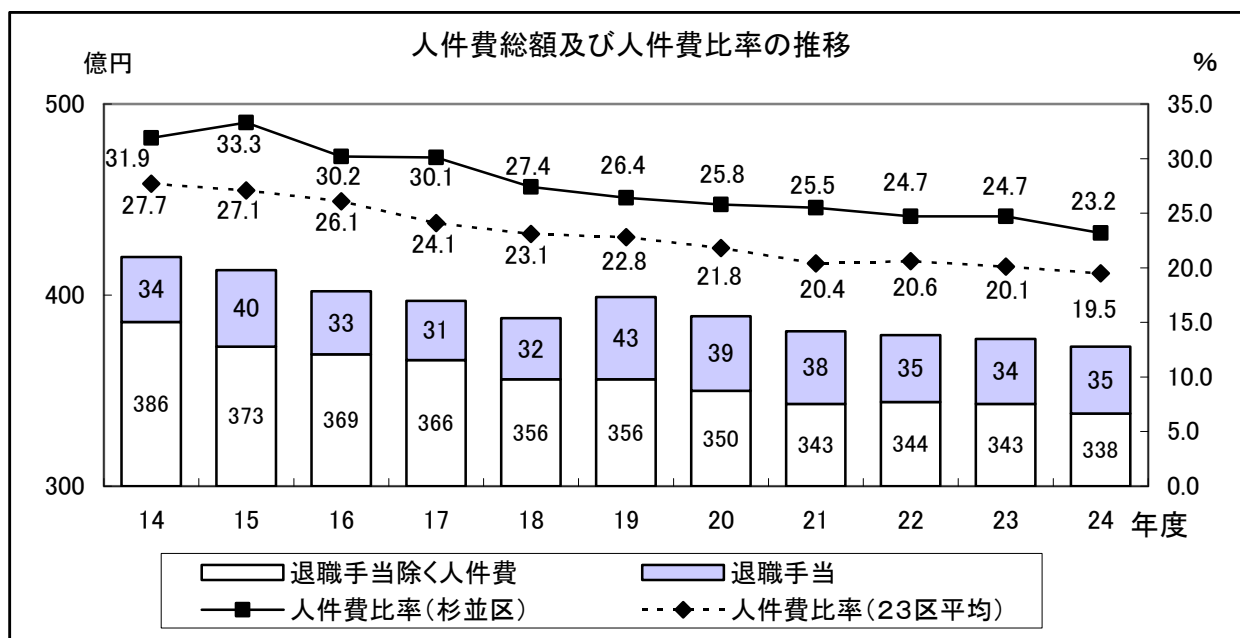
5 人件費の抑制

職員数は着実に削減しておりますが、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おります。

職員定数の削減などにより職員数が減っても、退職手当の増加により人件費が削減にならない場合もあり、また、人件費総額が減っても区全体の歳出総額が減ると、人件費比率が上昇することもあります。

人件費抑制のため、より一層の内部努力を行うことが求められています。

○ 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。

第5 健康管理

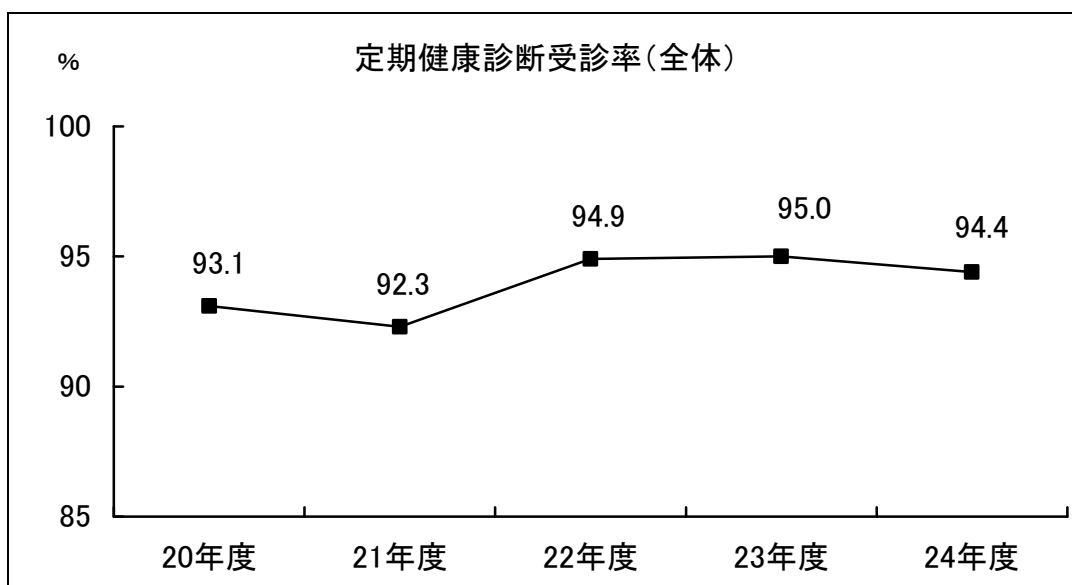
1 所属別定期健康診断受診状況

区職員の定期健康診断の過去5年間の実績を示したものです。
近年の健康志向に伴い受診率は向上し、高水準で定着しています。

所属別定期健康診断受診率について(5年間)

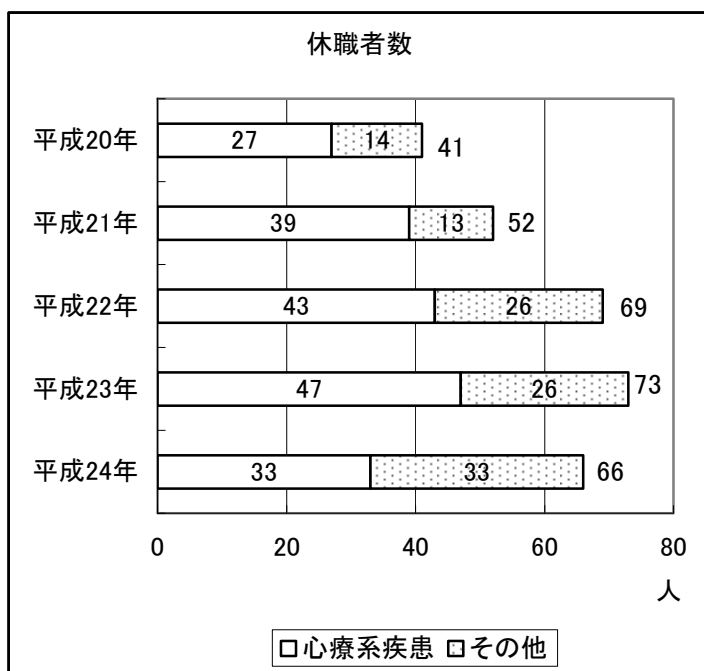
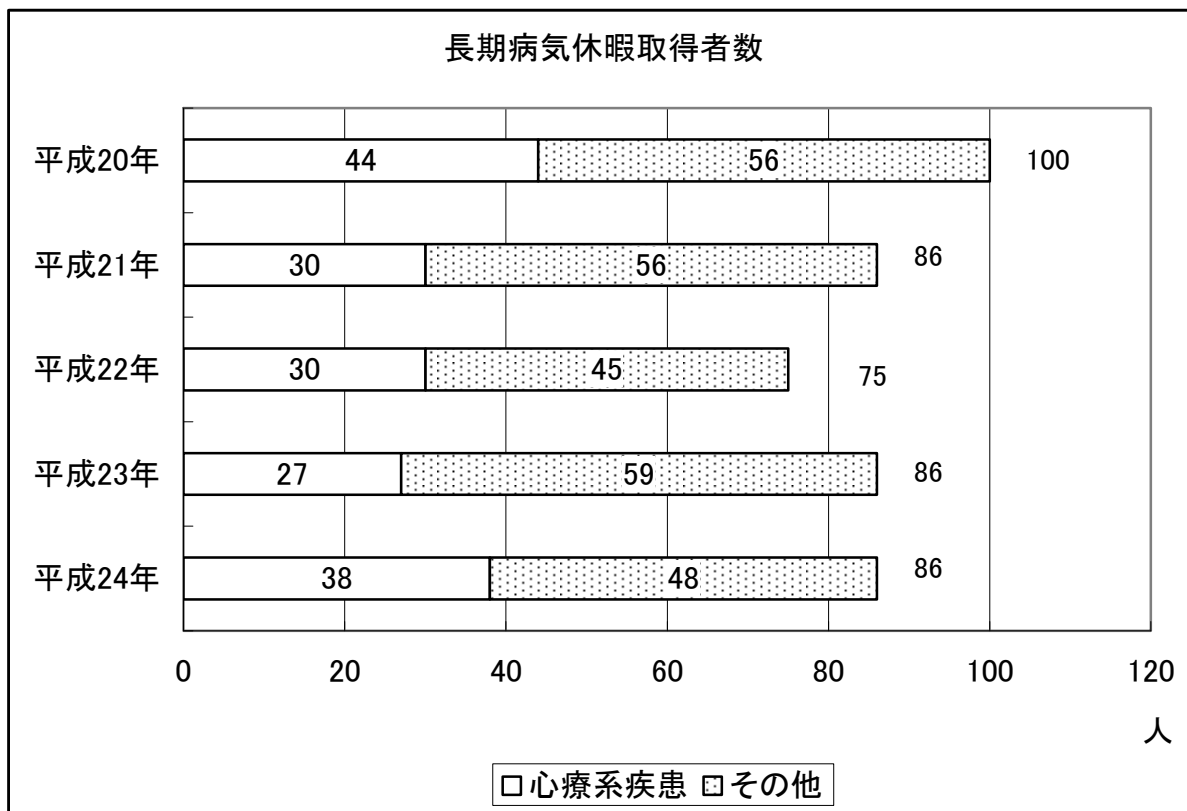
平成25年3月31日現在

部 名	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
政策経営部	95.3%	96.2%	97.9%	97.4%	95.8%
総務部	96.0%	94.2%	98.5%	94.7%	95.0%
区民生活部	90.5%	89.8%	94.0%	94.8%	92.7%
保健福祉部	93.8%	92.1%	94.3%	94.3%	94.4%
都市整備部	93.5%	92.2%	97.0%	95.7%	96.0%
環境部	88.6%	95.6%	95.3%	93.3%	91.7%
清掃職員	96.9%	98.4%	97.9%	99.2%	99.6%
教育委員会 事務局	89.8%	86.9%	92.4%	90.4%	91.5%
学校職員	89.7%	91.6%	93.2%	94.8%	93.4%

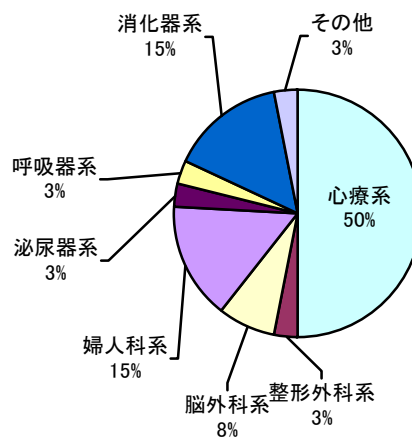


2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

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40%、休職者数においては約60%を占めています。



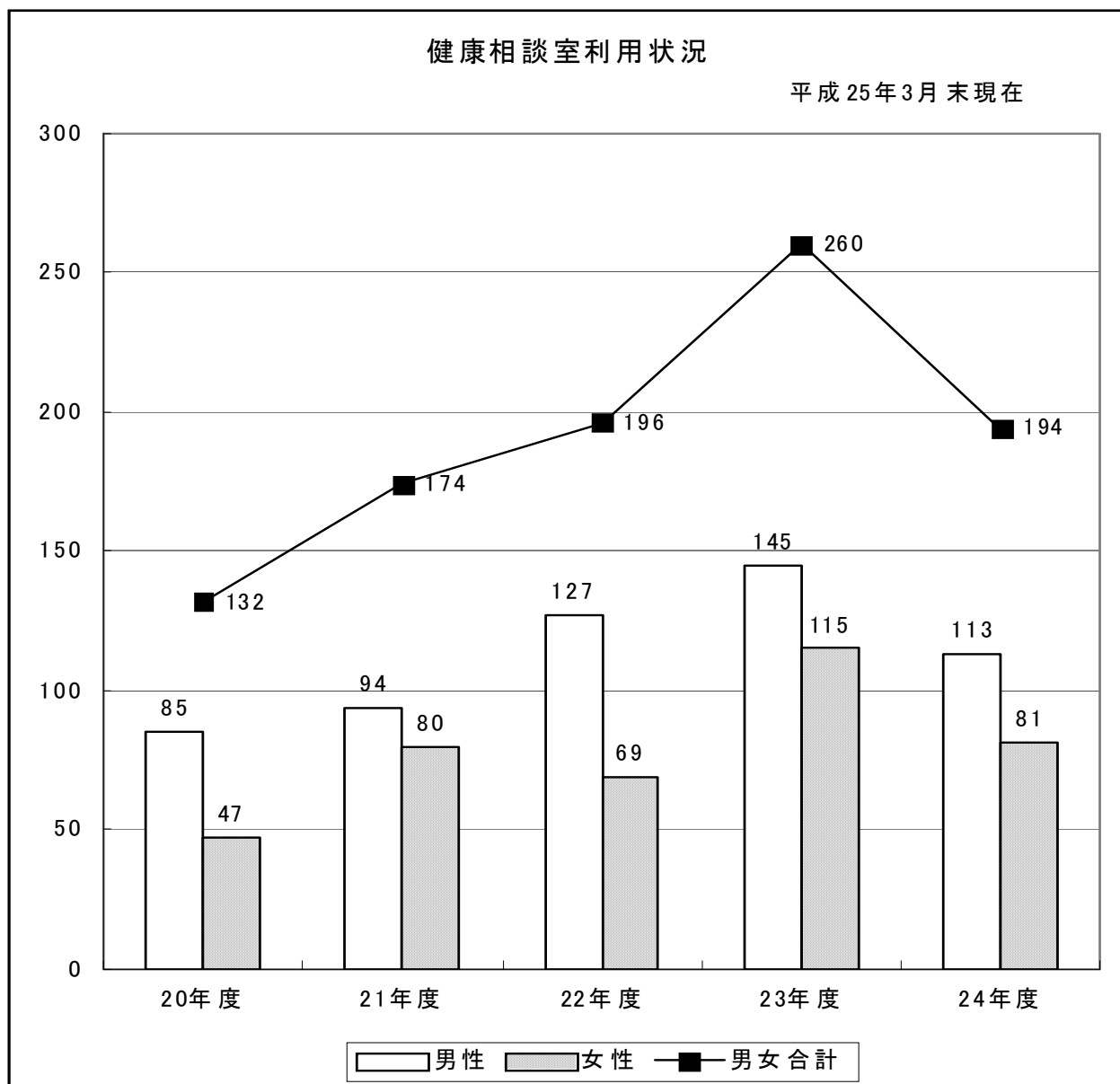
平成24年休職者 疾病別内訳



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。



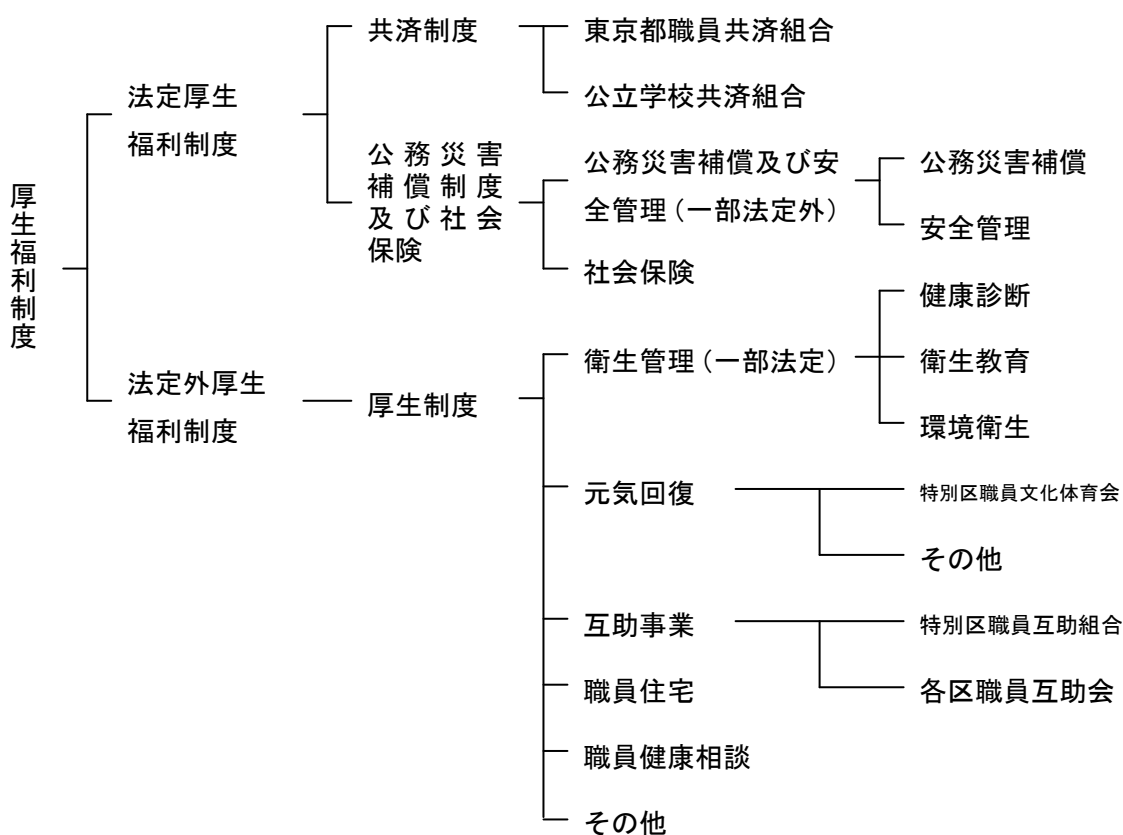
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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 25 年 4 月 1 日現在、4,016 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 24 年度、職員互助会一般会計決算額 1 億 5,028 万 3,637 円のうち、区は、会員会費収入の 5 割に相当する 2,748 万 5,294 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。

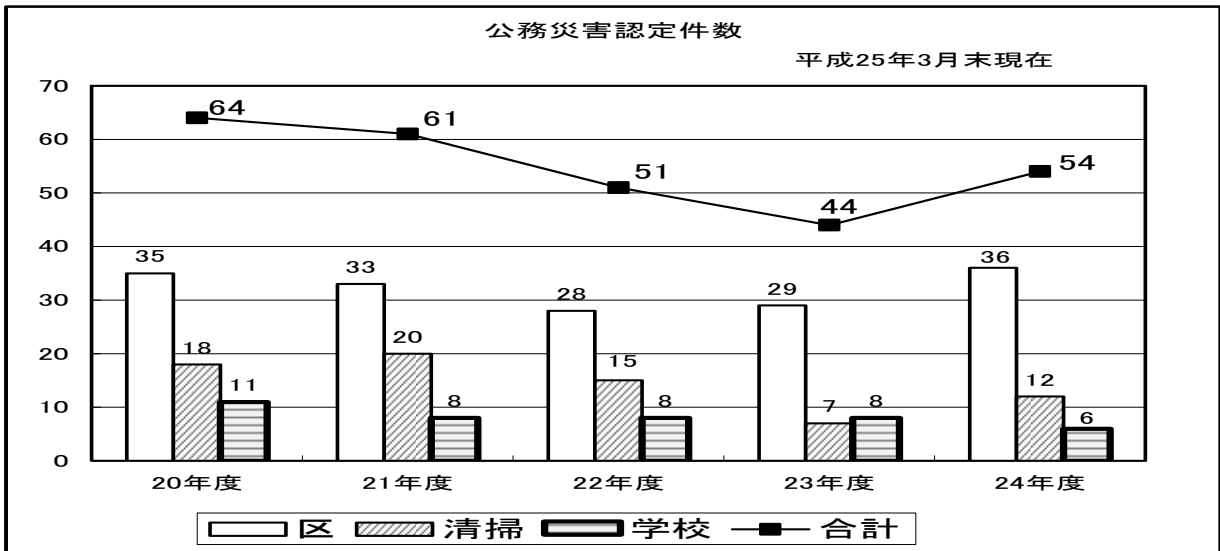
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約 6 万 9 千人が加入し、組合費（給料月額 1.7/1,000）により運営されています。

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25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月に新たな「杉並区人材育成計画（平成24～26年度）」を策定しました。この計画により、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、民間の委託事業者と連携をとりながら、民間のノウハウ等を活用した研修を行っています。

1 研修受講回数および受講者数

○ 杉並区職員の平成20年度から24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20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
杉並区研修 への参加	102回	95回	116回	109回	123回
	2,871名	2,879名	3,535名	3,415名	3,864名
特別区研修 派遣研修等 への参加	196回	202回	263回	193回	188回
	698名	659名	718名	648名	630名
合 計	298回	297回	379回	302回	311回
	3,569名	3,538名	4,253名	4,063名	4,494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としています。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24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24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 若しくは児 指導員の資格を有する人又は保育となる資格を有し、都知事の を受けている人	
衛生監視（衛生）	有		衛生監視員及び環境衛生監視員		
衛生監視（化学）			/		
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	/	・活字印刷文による出題に対応できる人
身障 (注1)	事務	有	18歳以上 28歳未満	・身体障害者手 の交付を受けている人 ・特別区の区域内に住所を有する人 ・自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文による出題に対応できる人	
経験者 2 級職	事務		28歳以上 32歳未満	4 の民間 年業間 以上務企 上従業等 事等 で	/
	土木造園（土木）			当 職種に関する 業務に従事	
	建築				
経験者 3 級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	従民間 事間企 業等 8年等 以上 の業務	/
	土木造園（土木）			当 職種に関する 業務に従事	
	建築				
	機械				
	電気				
	（主任主事Ⅰ）	37歳以上 46歳未満	年業民間 以上務間 上従業等 事等 1で 3の	/	
事務	当 職種に関する 業務に従事				
土木造園（土木）					
（主任主事Ⅱ）	建築				

(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	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7日	6月13日	6月13日	8月3日
第1次試験・選考 (筆記)	5月6日	9月9日	9月9日	10月8日
第1次合格発表	6月20日	10月15日	10月15日	10月24日
第2次試験・選考 (面接)	7月9日～7月26日	10月24日～26日	10月27日～11月10日	11月5日、14日
第2次合格発表	—	—	11月16日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	11月24日～12月8日	—
最終合格発表	8月10日	11月7日	12月14日	11月22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				
		24年度	23年度	比 較 増△減	24年度	23年度	比 較 増△減	24年度	23年度	比 較 増△減		
I 類	事 務	17,606	17,898	△ 292	13,815	14,005	△ 190	1,635	1,724	△ 89		
	土 木 造 園 (土 木)	677	563	114	451	363	88	152	129	23		
	土 木 造 園 (造 園)	99	144	△ 45	73	107	△ 34	21	21	0		
	建 築	312	366	△ 54	235	284	△ 49	76	87	△ 11		
	機 械	144	163	△ 19	98	109	△ 11	38	43	△ 5		
	電 気	173	176	△ 3	112	116	△ 4	36	44	△ 8		
	福 祉	513	533	△ 20	396	408	△ 12	80	54	26		
	衛 生 監 視 (衛 生)	295	313	△ 18	208	215	△ 7	57	34	23		
	衛 生 監 視 (化 学)	123	132	△ 9	80	70	10	4	4	0		
	保 健 師	425	433	△ 8	340	344	△ 4	72	50	22		
	小 計	20,367	20,721	△ 354	15,808	16,021	△ 213	2,171	2,190	△ 19		
Ⅲ類	事 務	2,491	3,584	△ 1,093	1,760	2,901	△ 1,141	229	233	△ 4		
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	54	61	△ 7	47	51	△ 4	23	16	7		
経験者	2 級 職	事 務	1,235	1,624	△ 389	953	1,053	△ 100	130	141	△ 11	
		土 木 造 園 (土 木)	36	62	△ 26	25	34	△ 9	18	15	3	
		建 築	46	68	△ 22	35	44	△ 9	23	20	3	
		小 計	1,317	1,754	△ 437	1,013	1,131	△ 118	171	176	△ 5	
	3 級 職	(主任主事Ⅰ)	事 務	900	1,564	△ 664	670	1,075	△ 405	44	44	0
			土 木 造 園 (土 木)	66	109	△ 43	54	78	△ 24	13	16	△ 3
			建 築	43	89	△ 46	37	58	△ 21	14	12	2
			機 械	6	16	△ 10	4	15	△ 11	3	3	0
			電 気	11	20	△ 9	10	15	△ 5	1	4	△ 3
			小 計	1,026	1,798	△ 772	775	1,241	△ 466	75	79	△ 4
	3 級 職	(主任主事Ⅱ)	事 務	789	1,570	△ 781	597	1,032	△ 435	7	8	△ 1
			土 木 造 園 (土 木)	74	180	△ 106	48	122	△ 74	2	4	△ 2
			建 築	—	114	—	—	73	—	—	3	—
			小 計	863	1,864	△ 1,001	645	1,227	△ 582	9	15	△ 6
	合 計		26,118	29,782	△ 3,664	20,048	22,572	△ 2,524	2,678	2,709	△ 31	

(2) 採用選考等

平成24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	0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24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減
I 類	事務	339	386	△ 47	164	173	△ 9	79	78	1	23.3	20.2	3.1
	技術Ⅰ	65	64	1	16	18	△ 2	10	11	△ 1	15.4	17.2	△ 1.8
	技術Ⅱ	29	18	11	16	12	4	14	10	4	48.3	55.6	△ 7.3
	技術Ⅲ	24	36	△ 12	8	9	△ 1	2	6	△ 4	8.3	16.7	△ 8.4
	技術計	118	118	0	40	39	1	26	27	△ 1	22.0	22.9	△ 0.9
	小計	457	504	△ 47	204	212	△ 8	105	105	0	23.0	20.8	2.2
II 類	事務	111	123	△ 12	77	92	△ 15	49	46	3	44.1	37.4	6.7
	技術	14	21	△ 7	10	10	0	10	10	0	71.4	47.6	23.8
	小計	125	144	△ 19	87	102	△ 15	59	56	3	47.2	38.9	8.3
	合計	582	648	△ 66	291	314	△ 23	164	161	3	28.2	24.8	3.4

○ 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24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減
I 類 (全部)	事務	211	271	△ 60	86	93	△ 7	41	47	△ 6	19.4	17.3	2.1
	技術Ⅰ	46	53	△ 7	9	12	△ 3	5	5	0	10.9	9.4	1.5
	技術Ⅱ	24	14	10	11	8	3	10	6	4	41.7	42.9	△ 1.2
	技術Ⅲ	14	25	△ 11	4	2	2	0	2	△ 2	0.0	8.0	△ 8.0
	技術計	84	92	△ 8	24	22	2	15	13	2	17.9	14.1	3.8
	合計	295	363	△ 68	110	115	△ 5	56	60	△ 4	19.0	16.5	2.5

○ 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24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減
I 類 (免除)	事務	128	115	13	78	80	△ 2	38	31	7	29.7	27.0	2.7
	技術Ⅰ	19	11	8	7	6	1	5	6	△ 1	26.3	54.5	△ 28.2
	技術Ⅱ	5	4	1	5	4	1	4	4	0	80.0	100.0	△ 20.0
	技術Ⅲ	10	11	△ 1	4	7	△ 3	2	4	△ 2	20.0	36.4	△ 16.4
	技術計	34	26	8	16	17	△ 1	11	14	△ 3	32.4	53.8	△ 21.4
	合計	162	141	21	94	97	△ 3	49	45	4	30.2	31.9	△ 1.7

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
事務	454	165	97	192	129	29	12	88	28.4	17.6	12.4	45.8
技術Ⅰ	88	41	21	26	20	5	3	12	22.7	12.2	14.3	46.2
技術Ⅱ	43	14	13	16	11	2	1	8	25.6	14.3	7.7	50.0
技術Ⅲ	61	13	23	25	15	4	2	9	24.6	30.8	8.7	36.0
技術計	192	68	57	67	46	11	6	29	24.0	16.2	10.5	43.3
合計	646	233	154	259	175	40	18	117	27.1	17.2	11.7	45.2

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。

(4) 特例転職選考

ア 受験資格及び選考方法

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

(選考方法) 筆記考査(択一式問題・作文)、勤務評定

イ 実施状況

(単位：人、%)

			有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	合格者数	合格率
種別	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	D	D/C
業務系	業務	一般業務	20	1	5.0	0	0.0	-	-
技能系 (異種職務従事者)	技能	介護指導	15	3	20.0	0	0.0	-	-
	技能	電話交換	2	0	0.0	-	-	-	-
		警備	3	0	0.0	-	-	-	-
		作業	7	0	0.0	-	-	-	-
	技能	調理	42	40	95.2	40	100.0	29	72.5
		用務	18	10	55.6	9	90.0	6	66.7
		作業	9	4	44.4	3	75.0	2	66.7
	技能	家庭奉仕	6	2	33.3	2	100.0	0	0.0
	技能系計			102	59	57.8	54	91.5	37
合計			122	60	49.2	54	90.0	37	68.5

(注) 技能、 は有資格者なし

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24年は、10月10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〕

◇ 月例給は4年連続の引下げ改定、特別給は改定なし

1 月例給

○公民較差（△783円、△0.19%）を解消するため、給料表を引下げ改定

- ・ 原則全ての級及び号給について引下げ
- ・ I類初任給までの号給等は据置き
- ・ 職責が高まっていること等を考慮し、係長職について引下げを緩和
- ・ 任用資格基準を考慮し、一部号給の引下げを緩和

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡しており改定なし（現行3.95月）

◎ 職員の平均年間給与は、約△1万3千円

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24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
59,451人	30,704人	412,387円	43.3歳

2 民間給与実態調査の内容（平成24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943民間事業所を实地調査（調査完了801事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
411,604円	412,387円	△783円（△0.19%）

（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
3.95月分	3.95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、給料月額を引下げ
- ・ I類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・ 係長職の職責が高まっていること等を考慮し、4級及び5級の引下げを緩和
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引下げを緩和

(2) その他の給料表

- ・ 医療職給料表(一)は、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし
- ・ 医療職給料表(二)、医療職給料表(三)及び幼稚園教育職員給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

2 行政職給料表（一）の初任給

- ・ I類（大学卒程度）、III類（高校卒程度）ともに据置き

(参考1) 較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△664 円	—	△119 円	△783 円

(参考2) 改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,641 千円	約 6,628 千円	約△13 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
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 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：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
449,766 円	449,176 円	△590 円	7,214 千円	7,204 千円	△10 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：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
634,554 円	633,728 円	△826 円	10,146 千円	10,132 千円	△14 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：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
757,982 円	757,038 円	△944 円	12,219 千円	12,202 千円	△17 千円

3 実施時期等

- ・ 給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 平成 24 年 4 月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において平成 23 年の勧告に準じ、所要の調整を実施。ただし、医療職給料表(一)が適用されている職員については、引下げ改定が行われなため、所要の調整は行わないことが適当

Ⅲ 今後の給与制度

1 職務・職責が的確に反映された給与制度

- ・ 職務の困難性や職責の重大さに応じた給与水準を設定していく観点から、管理職及び係長職について改善を図ることが必要
- ・ 特別区の給与制度が社会一般の情勢に適応し区民の理解が得られるよう、引き続き制度を改善

2 諸手当

(1) 勤勉手当制度

- ・ 一部の区では、成績率の効果的な運用が行われているとはいえない状況。各区においては、常にその導入目的を踏まえながら運用していく必要

(2) 住居手当制度

- ・ 現行制度の意義を検証の上、今後の住居手当制度のあり方について、特別区の実情や他の地方公共団体の状況等を考慮して検討

3 50 歳台の給与のあり方

- ・ これまで特別区では、給与カーブのフラット化等により、50 歳台後半層の給与水準の上昇を着実に抑制
- ・ 今後とも、国や他の地方公共団体の動向、民間の賃金事情を注視しつつ、特別区の状況を踏まえ、50 歳台の給与のあり方について引き続き検討

Ⅳ 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して、改定等を行うことが適当

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) 採用制度の検討

- ・ 地域の諸課題の解決に向けて、自ら考え行動する人材を確保するための採用制度のあり方を検討

(2) 受験者獲得策の強化

- ・ 技術系の受験者確保が困難なため、受験対象者の意向把握に努めるとともに、職務の魅力等を的確に伝えるなど学校訪問やホームページの拡充等の PR 活動を強化
- ・ 技術系職種の実験対象者の拡大を図る観点から受験資格等を検討

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

- ・ 人事評価を人事・給与制度の中核に位置づけることが重要。評価制度を適切に運用し、評価結果を人材育成の強化に活用することが必要
- ・ 組織のさらなる活性化を図る観点から、女性職員に対する昇任意欲醸成に向けた方策を検討
- ・ 管理職員に特に求められる組織戦略の策定や計画・事業の管理等「マネジメント能力」向上に向け、任命権者や特別区職員研修所と連携を図りながら具体策を検討

(2) 組織の足腰強化に向けた制度の構築

- ・ 管理職選考における前倒し受験方式の拡充に伴う改正効果を検証するとともに、技術系管理職、特に23区共通の課題となっている建築職の確保策について検討
- ・ 組織運営に支障を及ぼし始めるなど、係長職の確保は喫緊の課題。本年2月、係長職昇任選考制度を一部改正。本委員会は、あらゆる角度から対応
- ・ 特別区を取り巻く環境の変化や職員等を実施した調査結果等を総合的に勘案し、本委員会は、管理職及び係長職の職責が高まっていることを認識。職責の高まりを適時・適切に人事・給与制度へ反映
- ・ 「職層（職務分類基準）」は、制度確立から25年以上が経過しており、制度設置当時の分類と現在の配置・運用状況が少しずつ乖離。制度の沿革等を踏まえ、そのあり方を調査・検討

3 高齢期職員の活用等

- ・ 高齢期雇用は、引き続き国の動向等を注視。職員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から、中長期を見据えて今後の人事制度を検討
- ・ 以下の課題については、早急な対応が必要

(1) 採用計画の早期作成

- ・ 定年退職後の職員をフルタイムで再任用する場合、職員定数の観点から、来年度の職員採用試験に大きく影響するため、採用計画の早期作成が必要

(2) 高齢期職員の活用

- ・ 定年退職時に係長級以上であった職員の活用方法は、昇任計画に影響を及ぼすため、若年・中堅職員の昇任への影響も視野に入れた早急な検討が必要

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 両立支援に向けた取組みを一層推進するため、任命権者は、制度のさらなる周知や意識啓発に取り組み、管理職員は、職場全体で支援する組織風土の醸成が必要

2 超過勤務の縮減等

- ・ 任命権者は、要因を分析し業務体制の見直しを図るなど縮減対策が必要。管理職員は、進捗状況の把握や適正な業務分担等、適切なマネジメントが重要
- ・ 年次有給休暇について、任命権者は、全ての職員が取得しやすい環境整備に引き続き取り組むことが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者は、心の健康づくりを主要な課題とし、セルフケアを推進するとともに、職員自身もメンタルヘルスを正しく理解し適切な対応が必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 任命権者は、不祥事の再発防止のため実効性のある取組みを一層進めていくことが肝要。管理職員は、職員の勤務状況等に目を配り、適切な指導・助言が必要
- ・ 個人情報紛失は、組織全体の課題として捉えることが必要。任命権者は、継続的な研修や情報管

理体制の整備に努め、個人情報の適正管理を徹底することが必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 24 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	24 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 24 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	24 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 2013

平成25年11月発行

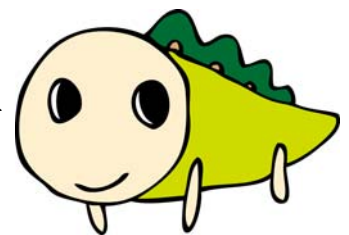
編集・発行 杉並区総務部職員課

〒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

25-0076



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。