

杉並区職員白書

令和7年度（2025）

令和7年9月

杉並区

職員白書 令和7年度（2025）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 職員の分限処分及び懲戒処分の状況	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5年度～令和7年度)

(1) 介護・子育てと仕事の両立支援の強化(令和7年度)

育児・介護休業法の改正を受け、介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合は介護両立支援制度等について、妊娠、出産等についての申出があった場合及び職員の子が3歳になるまでの適切な時期には出生時両立支援制度等について、それぞれを周知し、取得意向を確認すること等を行うこととしました。

休暇・休業制度の改正としては、子育て部分休暇の新設、子の看護等のための休暇の取得事由の拡大、育児に係る部分休業の取得パターンの拡大を行いました。

(2) 利害関係者との接触に関する指針の策定(令和6年度)

職務に利害関係がある者との接触において、禁止行為等を明らかにし、遵守すべき事項を定めることにより、職務上必要となる利害関係者との接触が区民から疑惑や不信を招くようなことがないようにするため、「利害関係者との接触に関する指針」を策定しました。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。それに伴い、管理職任用待機者研修のカリキュラムの見直しを行い、管理職に求められる資質の向上を促す研修を実施しました。

(6) 杉並区定員管理方針の改定(令和5年度)

区立児童相談所の職員の採用者数を増やす必要が生じたこと、平時のうちから計画的に保健所体制を整備しておくこと等とされたこと、新たな行政需要への対応が求められていることや区政を取り巻く社会経済環境の変化への対応に加え、区長公約において示された取組の実現や、区民参画に基づく対話協調型区政の更なる推進を図るため、総合計画・実行計画等の改定を行ったことから、改定後の

計画を踏まえた職員体制を確保する必要があり、杉並区定員管理方針の改定を行いました。

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7年4月1日現在の職員数は、3,678人（特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員161人を含む。）となっています。このほか、再任用短時間勤務職員157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。

各部署配置職員一覽

部等	課等	幹部		係長級以下		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	8		23			1	
	財政課	1		9	1			
	情報管理課	2		49			4	
	営繕課	2		47	1	2	1	
	計	13		128	2	2	6	
	総務部	総務課	3		16			2
		秘書課	1		3			
		人事課	2		38			5
		人材育成係			4	1		
		人事課 小計	2		42	1		5
経理課		1		32	2	1	11	
広報課		1		13			4	
区政相談課		1		3	1	5	2	
計		9		109	4	6	24	
管理課		危機管理対策課	3		5	1		18
	防災課	1		18			7	
計	4		23	1		25		
区民生活部	管理課	2		9		1	1	
	統計係	1		11			4	
	男女共同・犯罪被害者支援係	1		6				
	消費者センター			3	1		11	
	管理課 小計	4		29	1	1	17	
	区民課	1		99	1	3	42	
	井草区民係			12	1	2	1	
	西荻区民係			11		2	3	
	高円寺区民係			10	1		2	
	高井戸区民係			11	2		4	
永福和泉区民係			9	2		6		
荻窪区民係			14	1		2		
区民課 小計	1		166	8	8	60		
地域課	2		19	2		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		3			2		
阿佐谷地域活動係	1		3			2		
高円寺地域活動係	1		3	1		3		
高井戸地域活動係	1		2	1		2		
永福和泉地域活動係	1		2	1		2		
地域課 小計	8	1	36	7		18		
課税課	2		64	1	1	17		
納税課	1		49			9		
文化・交流課	2		14	1		4		
スポーツ振興課	1		18	1		1		
計	19	1	378	19	11	126		
産業振興センター	3		30	1	1	8		
管理課	2		25	3		8		
国保年金課	1		57	3	1	17		
障害者施策課	1		99	4	4	16		
基幹相談支援係			9			1		
こども発達センター			4			1		
障害者施策課 小計	1		112	4	4	17		
障害者施設支援課	1		17	4	1	8		
すきのみ生活園			55	1		8		
こすもす生活園			24	1		3		
なのはな生活園			27			1		
障害者施設支援課 小計	1		123	6	1	20		
高齢者施策課	1		20	2	1	3		
高齢者在宅支援課	1		31	3	2	4		
介護保険課	1		50	1		27		
在宅医療・生活支援センター	1		14		1	4		
杉並福祉事務所	1	1	59		1	19		
高円寺事務所	1		46	1	3	12		
高井戸事務所	1		29	2		10		
杉並福祉事務所 小計	3	1	134	3	4	41		
計	12	2	566	25	14	141		
杉並保健所	健康推進課	4		27			15	
	生活衛生課	1		48		2	2	
	保健予防課	1		23	1	3	3	
	保健サービス課(荻窪)	1		31	2	2	9	
	高井戸保健センター			26	1		4	
	和泉保健センター			10	1		3	
	高円寺保健センター			28		1	4	
	上井草保健センター			11			6	
	保健サービス課 小計	2		106	4	3	26	
	計	8		204	4	6	46	
子ども家庭部	管理課	3		39	1		10	
	地域子育て支援課	1		20			8	
	荻窪子どもセンター			2			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	1		2	
	上井草子どもセンター			1			2	
	和泉子どもセンター			1			2	
	地域子育て支援課 小計	1		26	2		18	
	子ども家庭支援課			18	2		5	
	荻窪地域子ども家庭支援担当			15			1	
高井戸地域子ども家庭支援担当			14	1		1		
和泉地域子ども家庭支援担当			16			1		
子ども家庭支援課 小計			63	3		6		
児童相談所設置準備課	2	1	67			2		

(令和7年4月1日現在)

部等	課等	幹部		係長級以下		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		
子ども家庭部	保育課	2		80	5	6	15
	保育所(27)			607	13	27	74
	小規模保育事業所					4	11
	保育課 小計	2		687	18	37	100
	児童青少年課	2		41	2		11
	児童館(25)			165	3	5	56
	子ども子育てプラザ(7)			40	5	1	29
	児童青少年課 小計	2		246	10	6	96
	下高井戸子供園	1		4			8
	堀ノ内子供園	1		4	1		6
	高円寺北子供園	1		4			7
	成田西子供園	2		4			8
	高井戸西子供園	1	1	4			7
	西荻北子供園	1		4			6
	計	17	2	1,152	35	43	274
都市整備部	管理課	5		34	1	1	8
	住宅課	1		16			8
	建築課	1		25	3	2	6
	市街地整備課	4	1	47		2	3
	土木管理課	2	1	22	1	3	6
	土木計画課	1		26	1	2	2
	狭あい道路整備課	1		21	1	1	2
	みどり公園課	1		27	4	1	3
	南公園緑地事務所			4	1	1	1
	杉並児童交通公園管理事務所						4
	飯糸の森公園管理事務所						2
	柏の宮公園管理事務所						2
	北公園緑地事務所			4			1
	馬橋公園管理事務所						3
	みどり公園課 小計	1		35	5	14	5
杉並土木事務所	1		25	3	2	5	
計	17	2	251	15	27	45	
環境部	環境課	3		31		2	9
	ごみ減量対策課	1	1	11		1	2
	清掃事務所	1		95	5	4	2
	高円寺車庫係			16	4	6	
	方南作業係			52	3	4	
	清掃事務所 小計	1		163	12	14	2
	計	4	1	205	12	17	13
	会計管理室	1	1	18	1		2
	区長部局 計	107	9	3,062	119	127	710
	選挙管理委員会事務局	1					
監査委員事務局	1		5	2	2		
区議会事務局	1	1	16			3	
教育委員会事務局	庶務課	3		32			7
	教育人事・指導課	2		13			5
	学務課	1		27			8
	特別支援教育課	1		9			21
	学校整備課	2		16		1	2
	学校支援課	1		16		1	5
	生涯学習推進課	1	1	8	1		7
	社会教育センター			8	1		7
	郷土博物館			3		2	11
	生涯学習推進課 小計	1	1	19	2	2	25
	済美教育センター	4		18			64
	読学館教育支援センター			3			
	中央図書館	1		22	6		10
	柿木図書館			8		4	6
	西荻図書館			6	2	6	8
図書館 小計	15	1	38	8	10	24	
小学校(40)	3		73	6	8	130	
中学校(23)			10	3	5	47	
特別支援学校(1)	1		7	2	1	1	
計	4		90	11	14	178	
教育委員会 計	19	2	279	22	28	339	
派遣等	特別区人・厚生事務組合			3			
	東京警備用高幹事務組合			2			
	東京二十三区警備一隊事務組合	1		3	2		
	南相馬市			2			
	杉並区障害者雇用支援事務局			2			
	杉並区スポーツ振興財団			1	1		
	杉並区交流協会			1			
	杉並区社会福祉協議会			1			
	杉並区成年後見センター			2	1		
	地方税共同機構			1			
計			18	4			
職員数合計	128	14	3,389	147	157	1,052	
特別職	5						

※情報管理課には、東京都派遣1を含む。
 ※人事課には、厚生労働省派遣1、東京都派遣1を含む。
 ※文化・交流課には、名寄市派遣1を含む。
 ※児童相談所設置準備課には、東京都派遣12、港区派遣3、文京区派遣1、品川区派遣2、世田谷区派遣7、中野区派遣4、豊島区派遣3、荒川区派遣3、板橋区派遣3、さいたま市派遣2、川崎市派遣2、横浜市派遣1を含む。
 ※都市整備部管理課には、国土交通省派遣1、東京都派遣2を含む。

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ために、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などにより、職員数の適正化を図ってきました。

今後も、区政を取り巻く社会経済環境の変化への対応や、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、区立児童相談所の設置、子ども施策への対応など、着実に区民サービスの向上を図っていくとともに、持続可能な区政運営を推進するため、より効果的な執行体制の確保と更なる職員数の適正管理に努めます。

杉並区職員数(人)

各年度4月1日現在



	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
男性 (割合)	1,505 (43.0%)	1,487 (42.9%)	1,490 (42.6%)	1,475 (42.3%)	1,498 (42.4%)	1,491 (42.5%)	1,488 (42.2%)	1,493 (42.0%)	1,495 (41.7%)	1,529 (41.6%)
女性 (割合)	1,991 (57.0%)	1,980 (57.1%)	2,007 (57.4%)	2,009 (57.7%)	2,032 (57.6%)	2,020 (57.5%)	2,038 (57.8%)	2,059 (58.0%)	2,088 (58.3%)	2,149 (58.4%)
計	3,496	3,467	3,497	3,484	3,530	3,511	3,526	3,552	3,583	3,678

※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】再任用短時間勤務職員数(人)

各年度4月1日現在

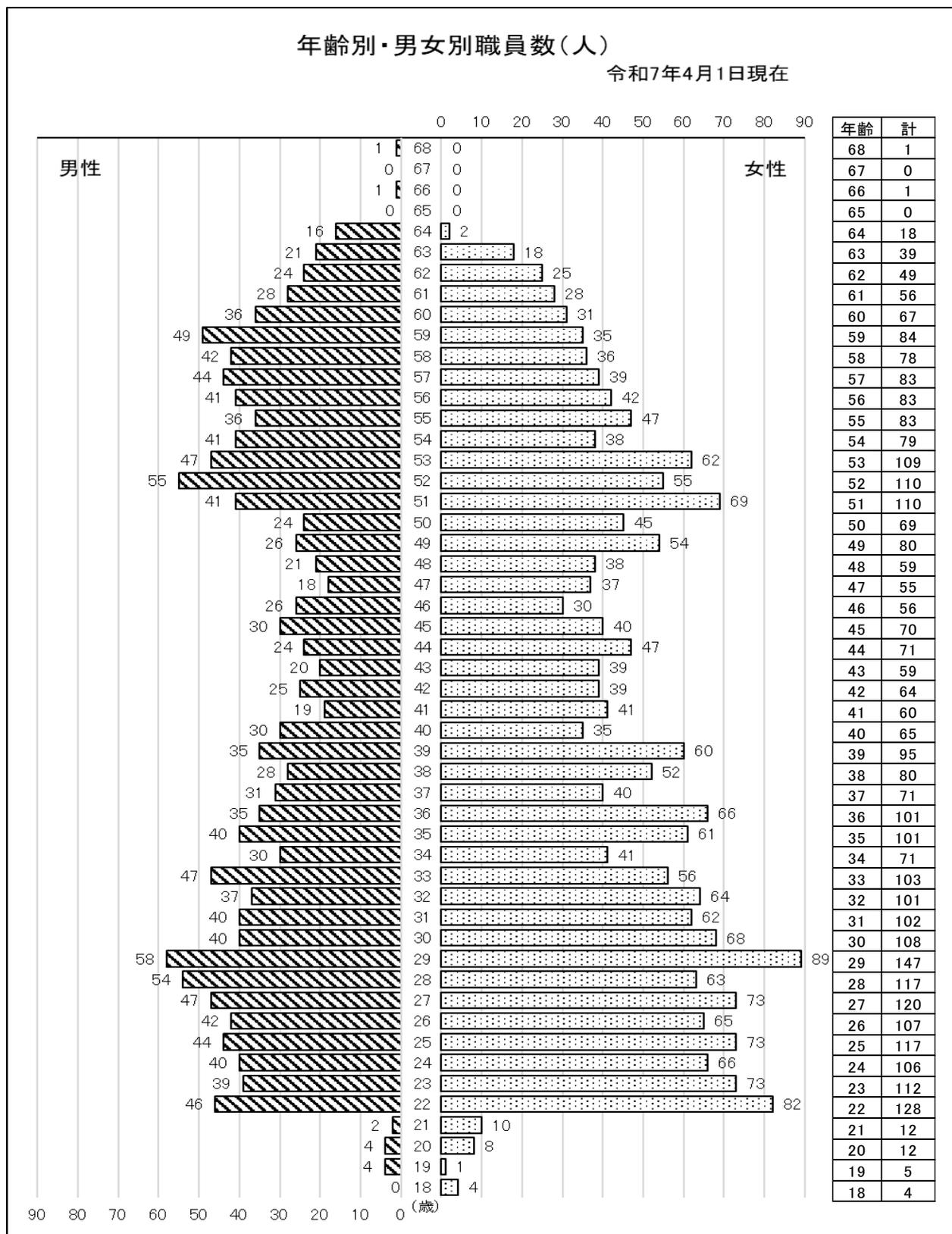
年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
職員数	288	257	263	253	216	216	228	195	190	157

※令和5年度は、暫定再任用短時間勤務職員数。

※令和6年度及び7年度は、暫定再任用短時間勤務職員数及び定年前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33歳以下の職員と51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、40歳以上48歳以下の職員は、60人前後となっています。

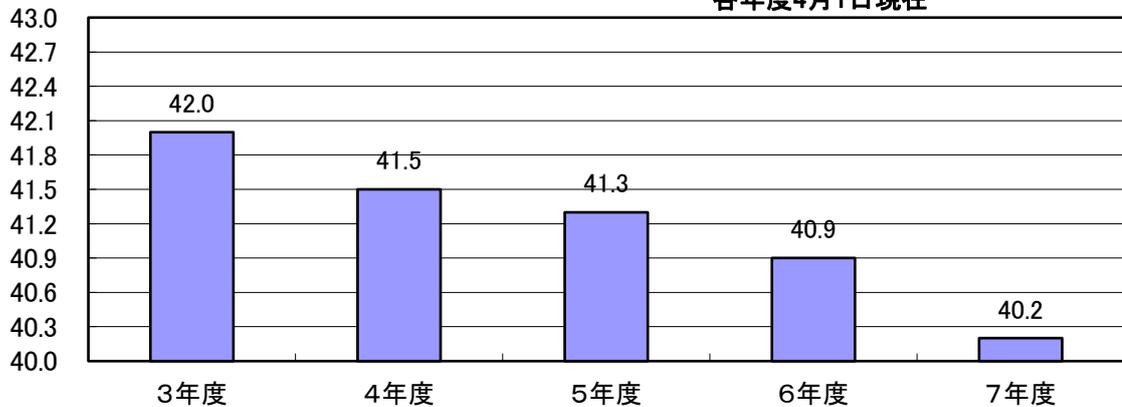


※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員を含む。

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、44.1%（令和3年度）から52.1%（令和7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。

職員の平均年齢(歳)

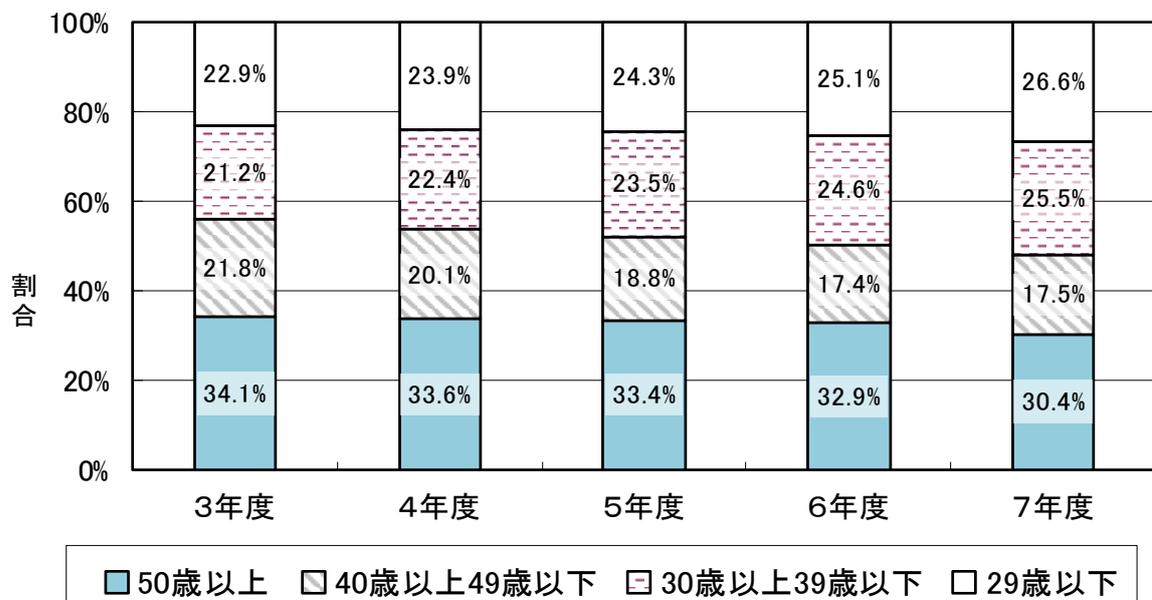
各年度4月1日現在



職員の年齢構成(人)

各年度4月1日現在

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
29歳以下	803	844	865	901	978
30歳以上39歳以下	744	789	833	880	933
40歳以上49歳以下	767	710	669	623	639
50歳以上	1,197	1,183	1,185	1,179	1,119
合計	3,511	3,526	3,552	3,583	3,678



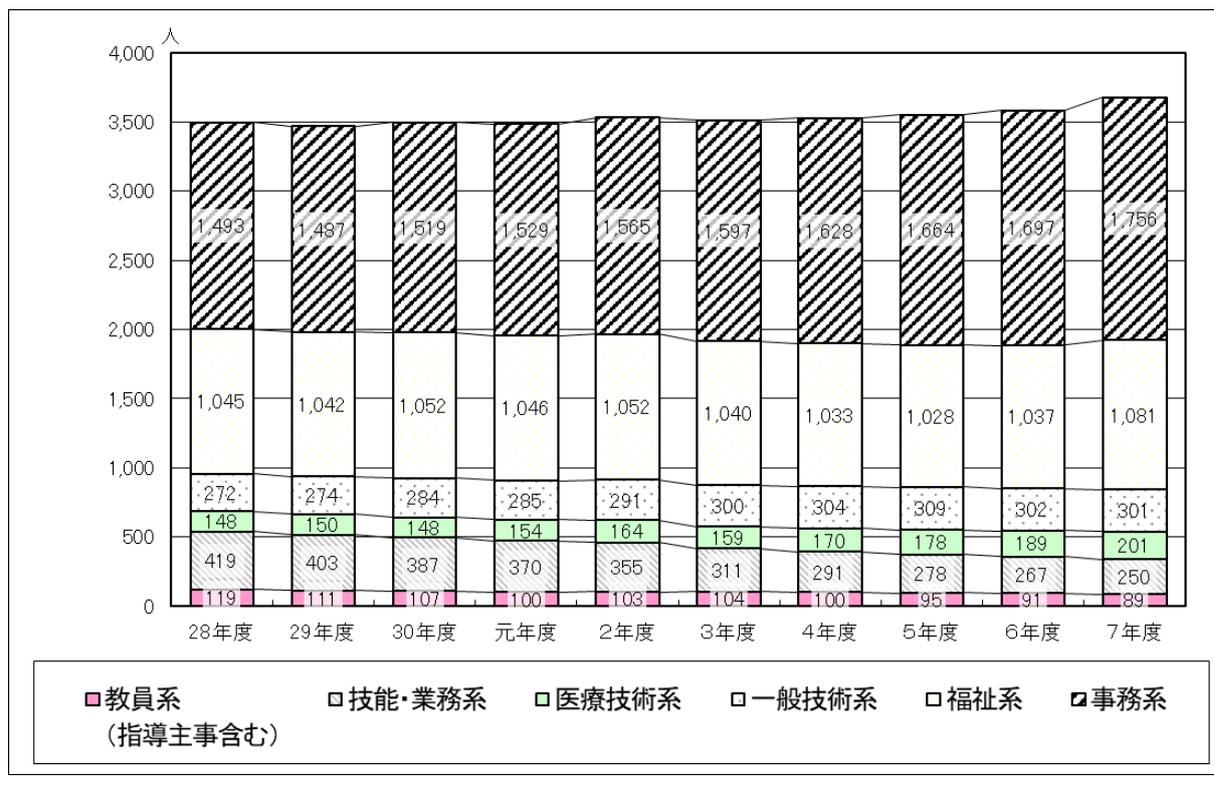
※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,678 人のうち、事務系が 1,756 人 (47.7%)、福祉系が 1,081 人 (29.4%)、一般技術系が 301 人 (8.2%)、医療技術系が 201 人 (5.5%)、技能・業務系が 250 人 (6.8%)、教員系 89 人 (2.4%) となっています。

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
事務系	1,493 (686)	1,487 (685)	1,519 (712)	1,529 (719)	1,565 (741)	1,597 (758)	1,628 (778)	1,664 (810)	1,697 (834)	1,756 (860)
福祉系	1,045 (916)	1,042 (919)	1,052 (922)	1,046 (917)	1,052 (910)	1,040 (899)	1,033 (892)	1,028 (883)	1,037 (886)	1,081 (916)
一般技術系	272 (52)	274 (54)	284 (60)	285 (63)	291 (66)	300 (70)	304 (74)	309 (73)	302 (75)	301 (78)
医療技術系	148 (137)	150 (139)	148 (138)	154 (143)	164 (152)	159 (147)	170 (159)	178 (166)	189 (176)	201 (188)
技能・業務系	419 (114)	403 (105)	387 (99)	370 (94)	355 (87)	311 (68)	291 (61)	278 (53)	267 (46)	250 (38)
教員系 (指導主事含む)	119 (86)	111 (78)	107 (76)	100 (73)	103 (76)	104 (78)	100 (74)	95 (74)	91 (71)	89 (69)
合計	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)	3,583 (2,088)	3,678 (2,149)

※()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 65% となっています。

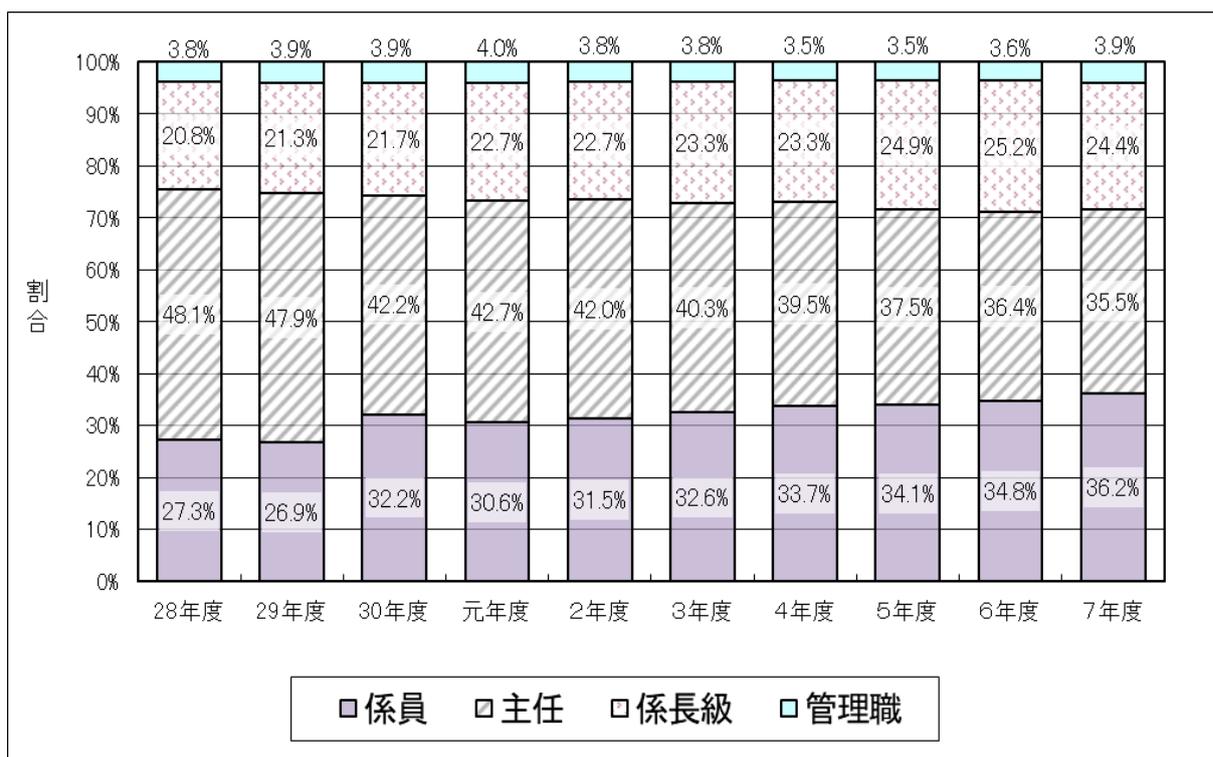
令和 7 年 4 月 1 日での職層別の割合は、管理職 142 人 (3.9%)、係長級 898 人 (24.4%)、主任 1,306 人 (35.5%)、係員 1,332 人 (36.2%) となっています。

職層別職員数(人)

各年度4月1日現在

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
管理職	132 (29)	136 (28)	138 (30)	138 (31)	135 (32)	132 (28)	125 (23)	124 (25)	128 (30)	142 (39)
係長級	726 (273)	739 (277)	758 (305)	792 (333)	801 (341)	819 (359)	820 (359)	885 (408)	903 (427)	898 (439)
主任	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)	1,305 (839)	1,306 (834)
係員	957 (620)	931 (628)	1,126 (766)	1,066 (716)	1,110 (735)	1,145 (738)	1,189 (760)	1,210 (774)	1,247 (792)	1,332 (837)
合計	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)	3,583 (2,088)	3,678 (2,149)

※()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	1,181	36.5	係員	1,181	1,181	36.5	係員
2級	主任の職務	1,126	34.8	主任	1,126	1,126	34.8	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	573	17.7	係長	105	573	17.7	係長
				担当係長	134			
				主査	295			
				保育園長	17			
				児童館長	22			
4級	課長補佐の職務	238	7.4	係長	131	238	7.4	課長補佐
				担当係長	91			
				主査	2			
				保育園長	11			
				児童館長	3			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	83	2.6	課長	47	83	2.6	課長
				担当課長	32			
				副参事	4			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	33	1.0	部長	13	33	1.0	部長
				担当部長	8			
				参事	12			
合計		3,234	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	26	9.0	技能1級職	26	26	9.0	係員
2級	技能主任の職務	210	72.7	技能主任	210	210	72.7	技能主任
3級	技能長又は担当技能長の職務	49	17.0	技能長	44	49	17.0	技能長
				担当技能長	5			
4級	統括技能長の職務	4	1.4	統括技能長	4	4	1.4	統括技能長
合計		289	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	16	44.4	係員	16	16	44.4	係員
2級	主任の職務	6	16.7	主任	6	6	16.7	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	12	33.3	係長	0	12	33.3	係長
				担当係長	7			
				主査	5			
4級	課長補佐の職務	2	5.6	担当係長	2	2	5.6	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		36	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	76	45.5	係員	76	76	45.5	係員
2級	主任の職務	49	29.3	主任	49	49	29.3	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	30	18.0	係長	1	30	18.0	係長
				担当係長	8			
				主査	21			
4級	課長補佐の職務	8	4.8	係長	1	8	4.8	課長補佐
				担当係長	7			
				主査	0			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	4	2.4	課長	1	4	2.4	課長
				担当課長	3			
合計		167	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	57.6	教諭	19	19	57.6	教諭
2級	主任教諭の職務	6	18.2	主任教諭	6	6	18.2	主任教諭
3級	副園長の職務	2	6.1	副園長	2	2	6.1	副園長
4級	園長の職務	6	18.2	園長	6	6	18.2	園長
合計		33	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	18	34.6	教諭	18	18	34.6	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	16	30.8	主任教諭	16	16	30.8	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	13	25.0	主幹教諭	12	12	23.1	主幹教諭
				指導教諭	1	1	1.9	指導教諭
5級	小学校、中学校又は特別支援学校の副校長の職務	5	9.6	副校長	5	5	9.6	副校長
合計		52	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、3.0%以上の障害者を雇用することを義務づけています。

なお、令和6年4月1日より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%に改正されたことに伴う経過措置として、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。

※令和7年4月から、障害者雇用率の算定方法が改められ、率算定の母数となる労働者数が大きく増加したことにより、障害者雇用率が低下しています。

単位：%

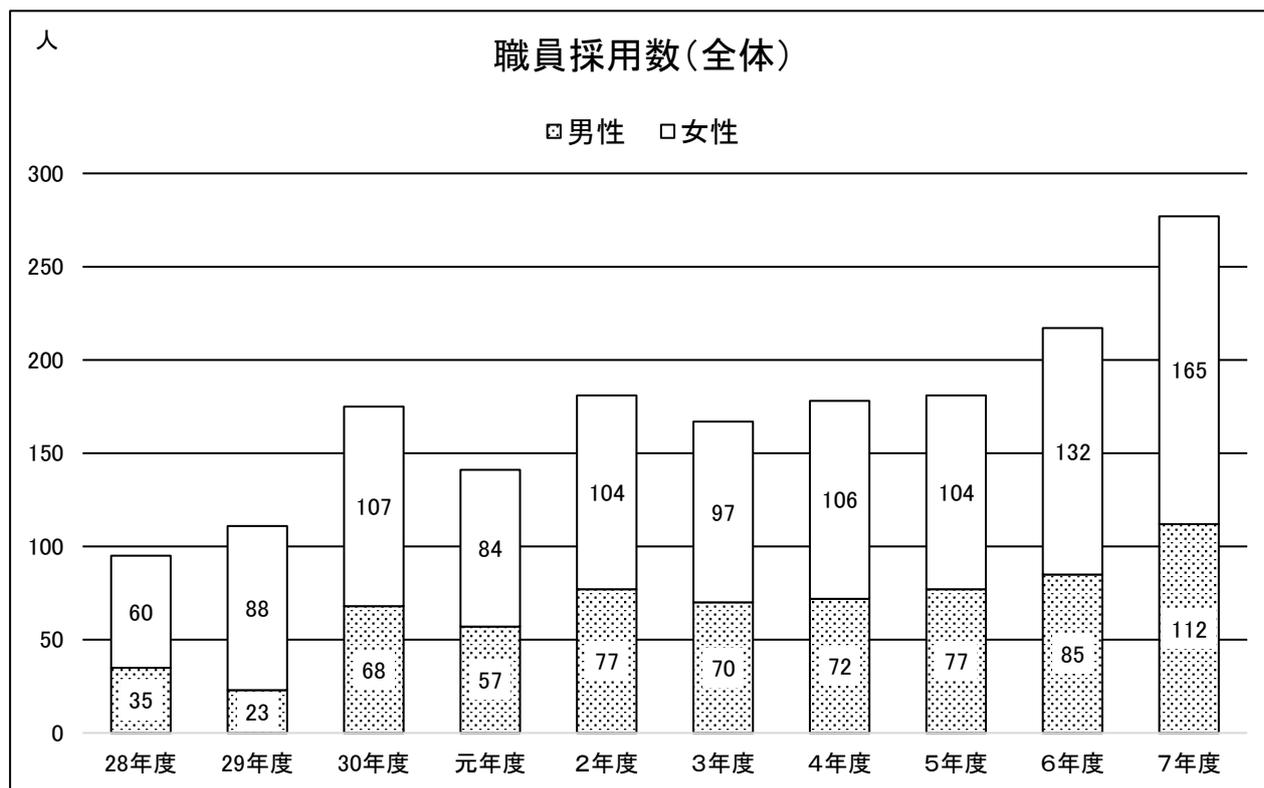
年	障害者雇用率	法定雇用率
令和元年	2.77	2.50
令和2年	2.75	2.50
令和3年	2.63	2.60
令和4年	2.66	2.60
令和5年	2.82	2.60
令和6年	2.70	2.80
令和7年	2.34	2.80

※ 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7年9月1日現在

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
事務系	54(28)	38(23)	96(50)	70(32)	90(42)	94(44)	102(48)	105(55)	121(60)	148(71)
福祉系	22(20)	55(53)	58(47)	41(33)	52(36)	38(33)	45(38)	46(36)	58(50)	84(68)
一般技術系	9(2)	8(2)	16(6)	14(4)	16(3)	20(5)	14(3)	18(2)	13(3)	17(5)
医療技術系	8(8)	8(8)	4(3)	15(14)	16(16)	10(10)	15(15)	12(11)	18(17)	20(18)
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	5(0)	5(0)
幼稚園教諭	2(2)	2(2)	1(1)	1(1)	7(7)	5(5)	2(2)	0	2(2)	3(3)
区費学校教員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	95(60)	111(88)	175(107)	141(84)	181(104)	167(97)	178(106)	181(104)	217(132)	277(165)

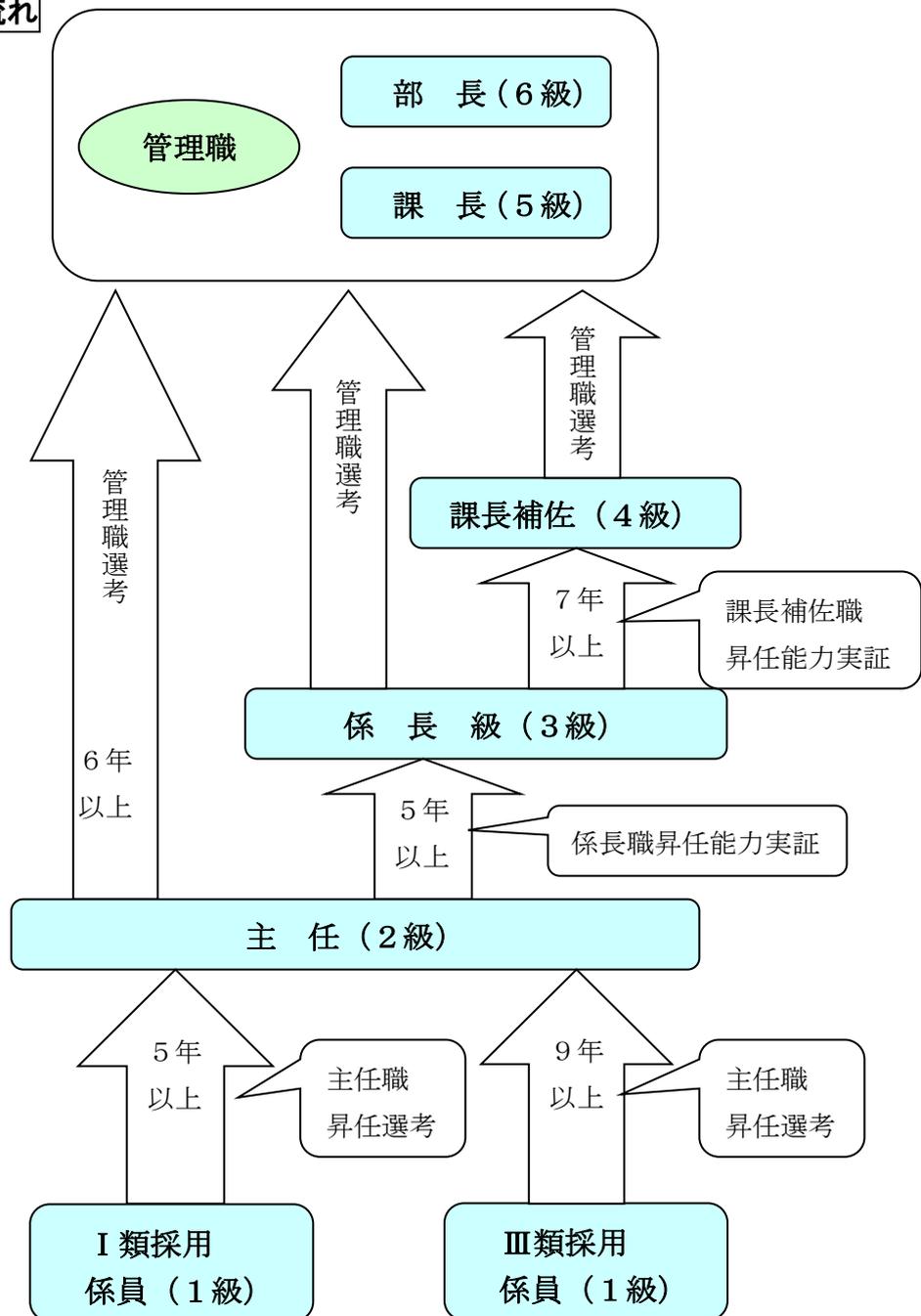
※各年度の新規採用職員(任期付採用職員は含まない)。

※()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

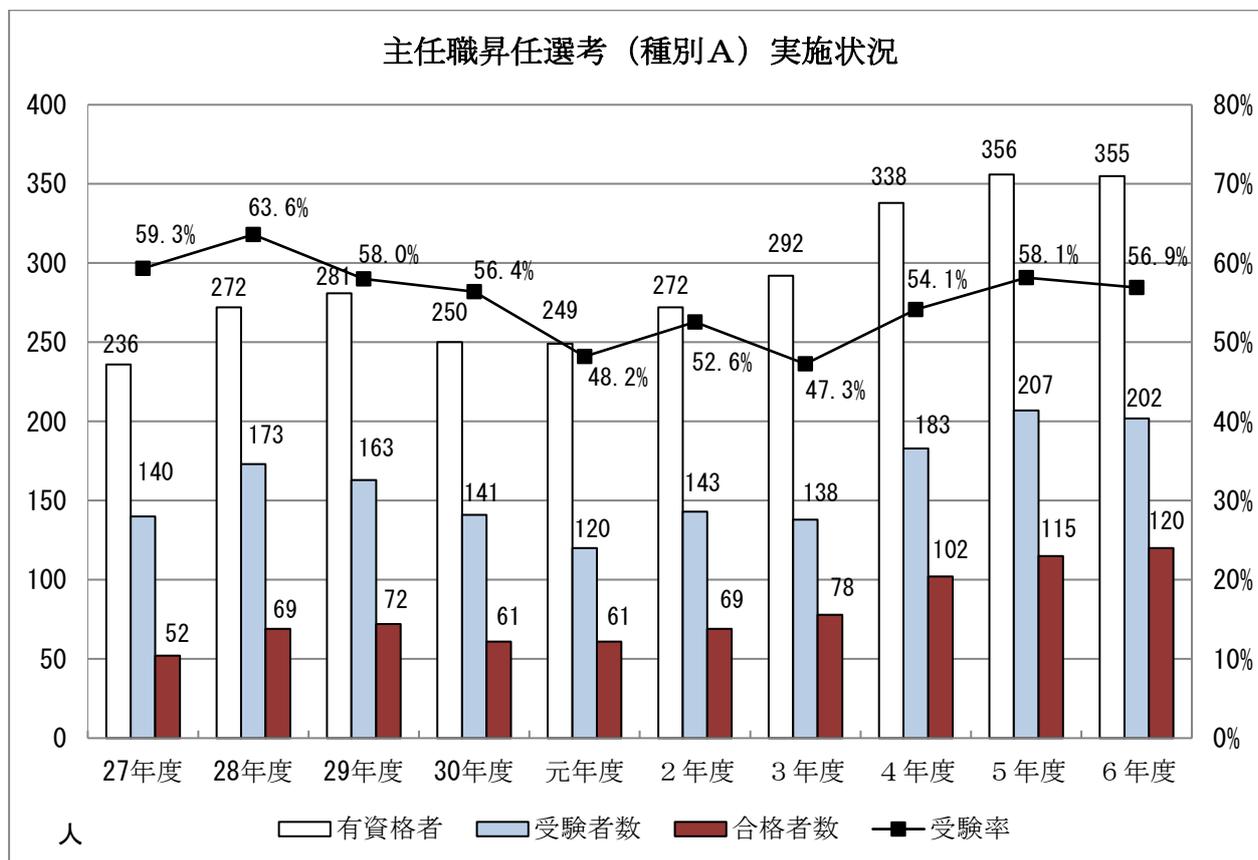
○ 有資格者 (I類)

[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	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	6年度
合格者数 (合計)	52	69	72	61	61	69	78	102	115	120
合格者数 (女性)	30	33	46	33	38	43	47	64	70	74
平均年齢	31.0	30.1	30.4	29.9	30.5	29.9	30.6	29.4	29.5	30.0

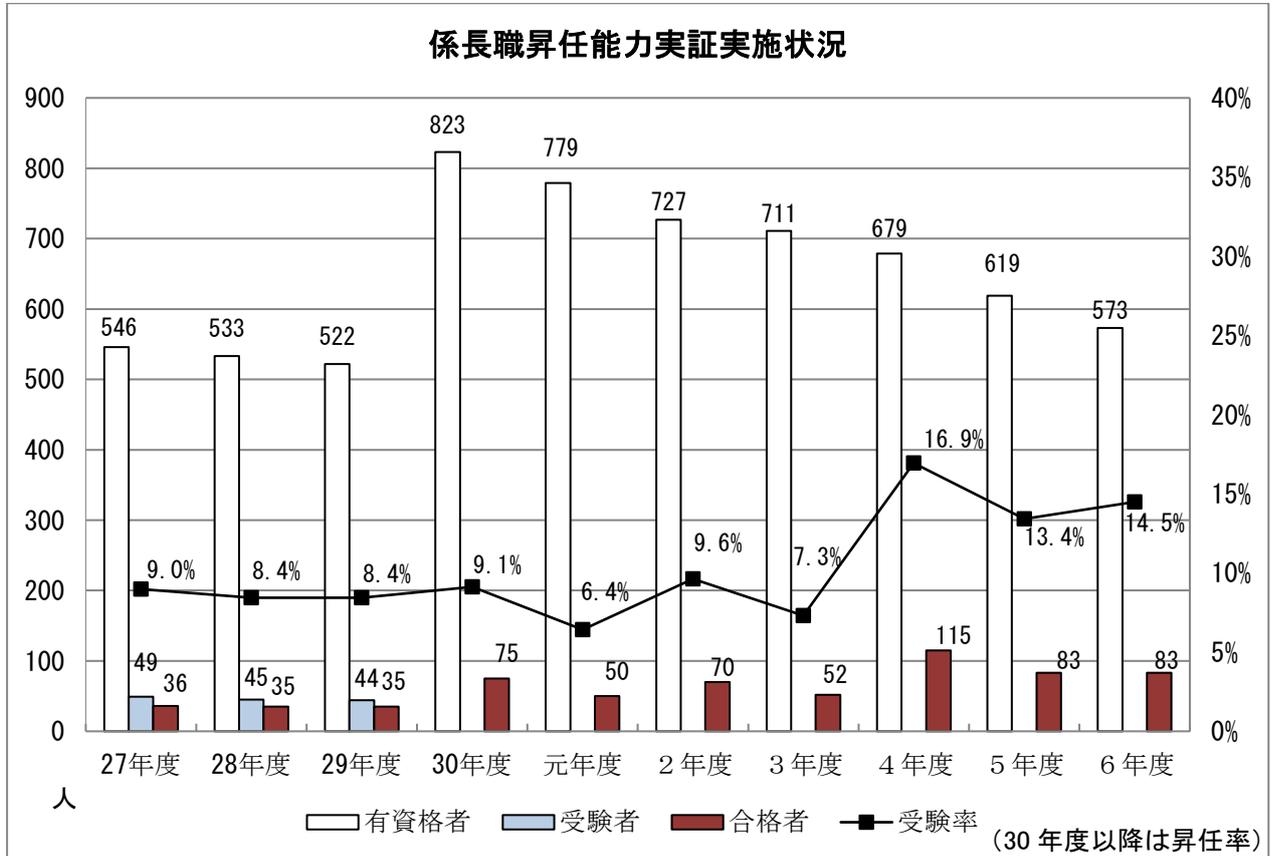
(2) 係長職昇任

○ 有資格者

主任職5年以上、年齢60歳未満

(経験者B〈主任〉採用)主任職4年以上、年齢60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

	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	6年度
合格者数(合計)	36	35	35	75	50	70	52	115	83	83
合格者数(女性)	15	12	18	42	30	42	25	69	38	51
平均年齢(歳)	40.6	39.5	39.5	41.2	44.0	44.6	40.6	43.2	42.3	43.7

(3) 課長補佐職昇任

課長補佐職昇任者数と昇任平均年齢

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
昇任者数(合計)	22	23	21	20	32	35	44	38	25	32
昇任者数(女性)	9	6	9	8	9	11	17	13	12	18
平均年齢(歳)	52.4	54.5	53.6	52.5	51.3	51.6	49.8	49.2	49.4	51.9

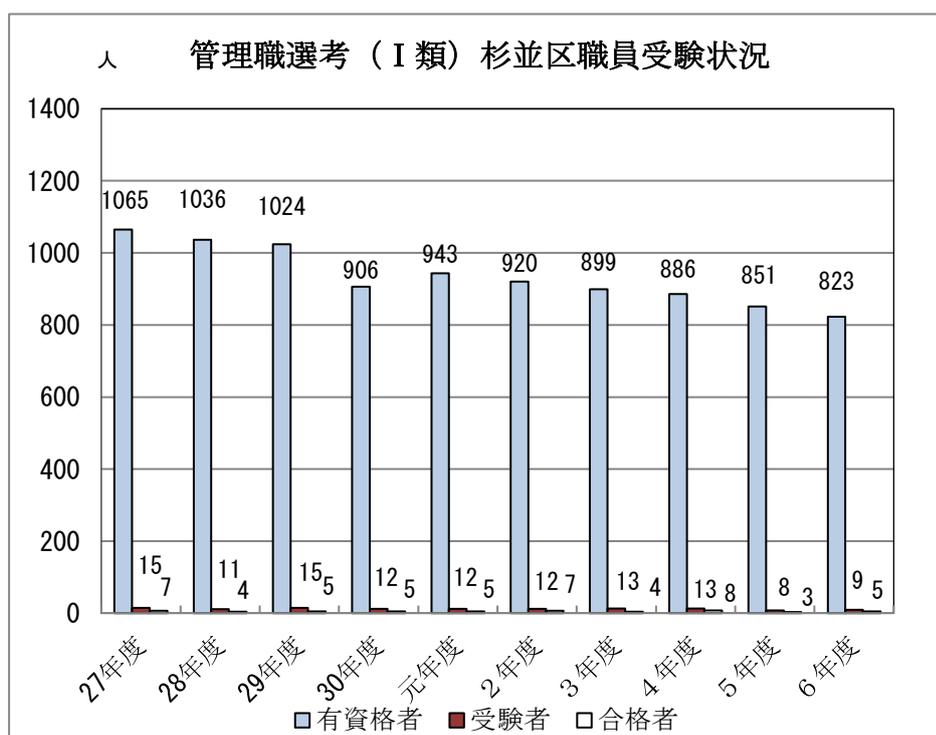
※ 平成 29 年度までの数値は、旧制度である総括係長職の昇任者数及び昇任平均年齢。

(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）

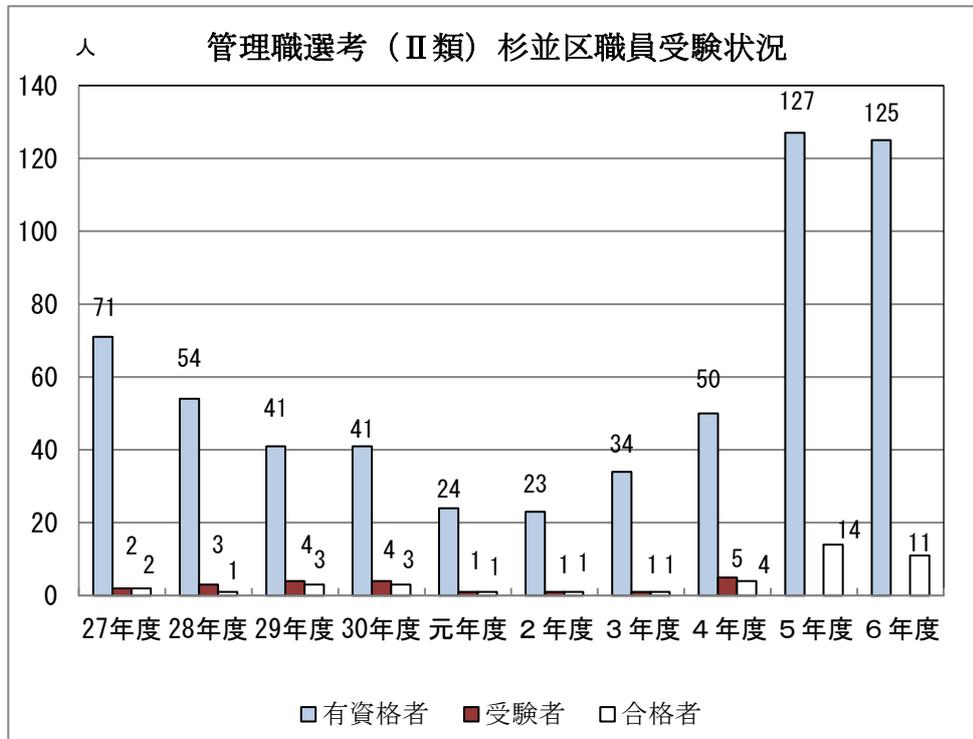


(人)

年度	合格者	内女性
27	7	2
28	4	0
29	5	0
30	5	0
元	5	1
2	7	1
3	4	1
4	8	3
5	3	0
6	5	1

※ I 類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。

- 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60歳未満



年度	合格者	内女性
27	2	0
28	1	0
29	3	1
30	3	2
元	1	1
2	1	0
3	1	1
4	4	1
5	14	2
6	11	6

※ 令和5年度から指名制となったため、受験者数は表示していない。

《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 職員の分限処分及び懲戒処分の状況

分限処分とは、公務能率を維持することを目的として、一定の事由がある場合に、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分であり、その種類として、降任、免職、休職、降給があります。

一方、懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分であり、その種類として、戒告、減給、停職、免職があります。

※派遣職員、学校職員及び会計年度任用職員を含む。

(1) 分限処分の状況（令和6年度）

処 分 事 由	処 分 者 数				
	降任	免職	休職	降給	計
勤務成績が良くない場合	0	0			0
心身の故障の場合	0	0	96		96
職に必要な適格性を欠く場合	0	0			0
職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合	0	0			0
刑事事件に関し起訴された場合			0		0
条例で定める事由による場合			0	1	1
合 計	0	0	96	1	97

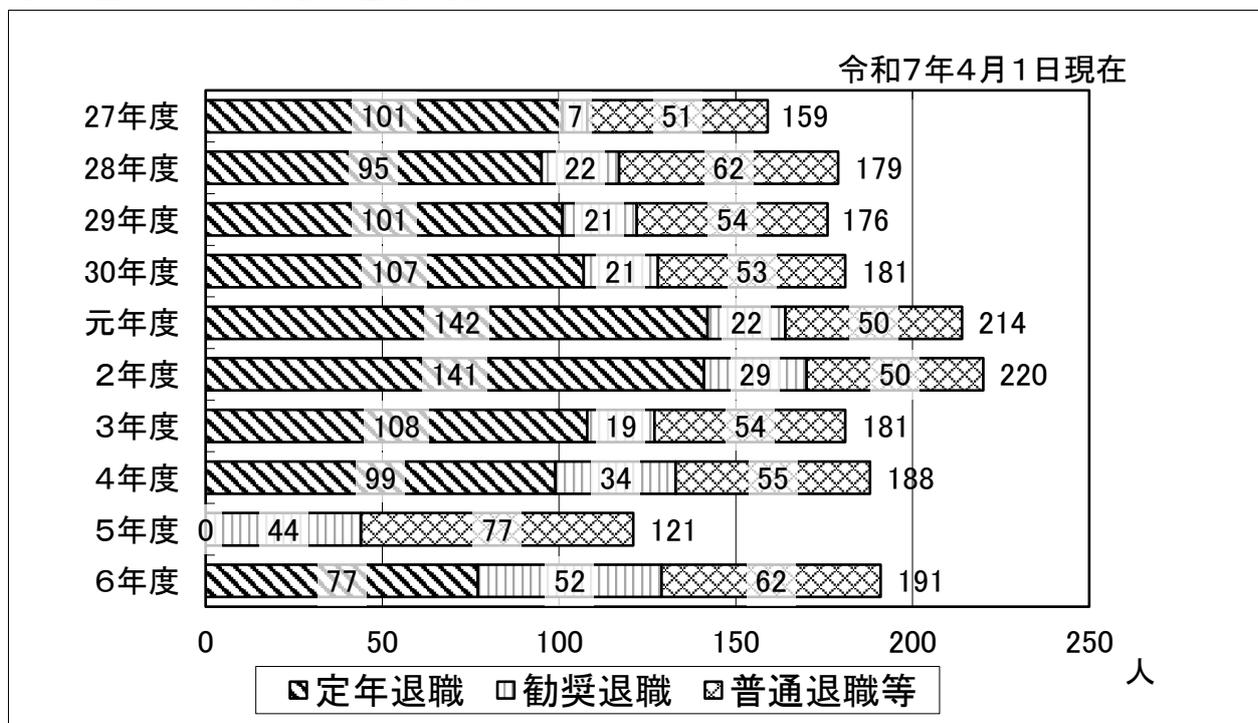
(2) 懲戒処分の状況（令和6年度）

処 分 事 由	処 分 者 数				
	戒告	減給	停職	免職	計
法令違反関係	0	0	0	1	1
一般服務違反関係	0	1	0	0	1
一般非行関係	0	0	0	0	0
合 計	0	1	0	1	2

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476人となる見込みです。

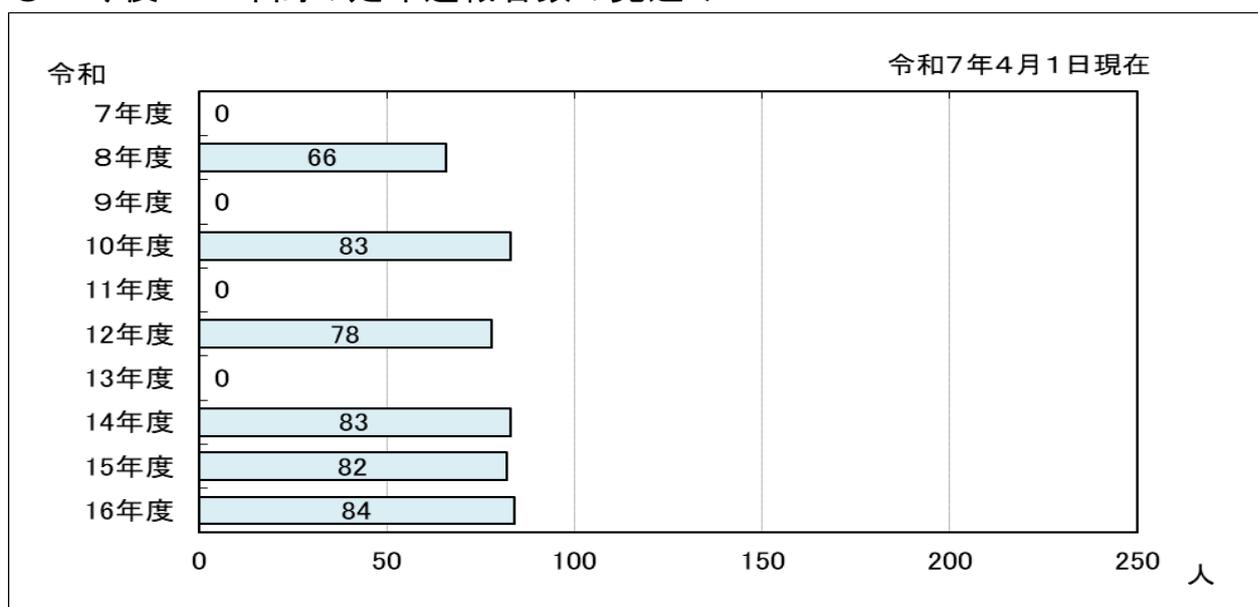
○ 過去10年間の退職者数



※ 普通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6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6年度退職者の概要

定年退職・途中退職（暫定再任用・定年前再任用短時間勤務職員を除く） 単位：人

	退職者数	うち再就職者数			再就職なし・未定等
		区暫定再任用・定年前再任用短時間勤務職員	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	1	1	0	0	0
課長級	4	3	0	0	1
校長等	9	6	0	2	1

暫定再任用・定年前再任用短時間勤務職員 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	1	0	1	0
課長級	5	1	3	1
校長等	5	0	3	2

※ 暫定再任用とは、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。

※ 定年前再任用短時間勤務制は、60歳に到達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の職に採用することができる制度です。

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

第3 勤務条件

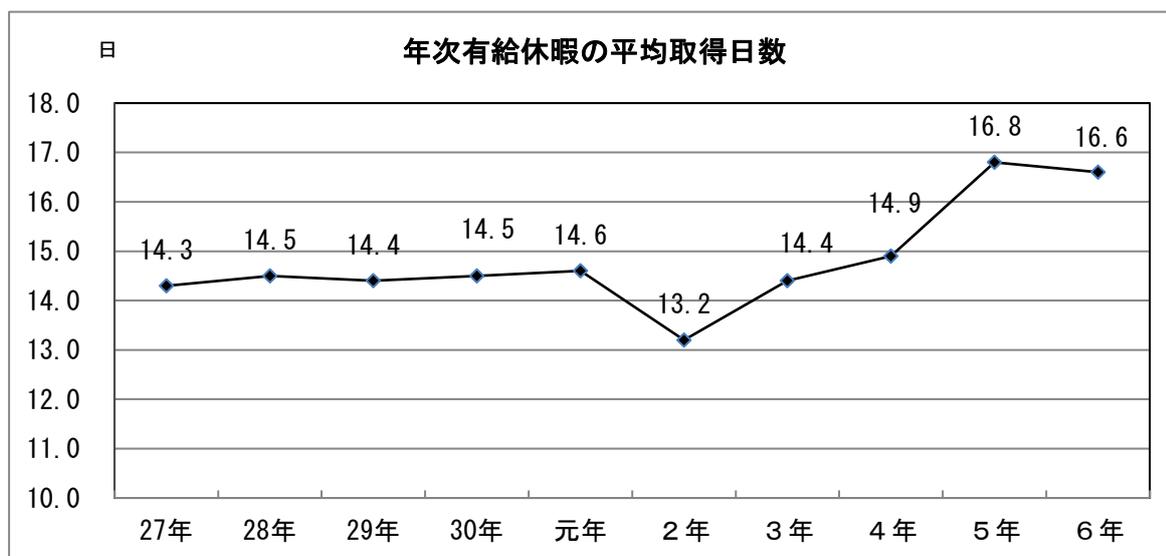
1 勤務時間

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。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。

※暫定再任用職員（令和4年度までは、再任用職員）を除く。

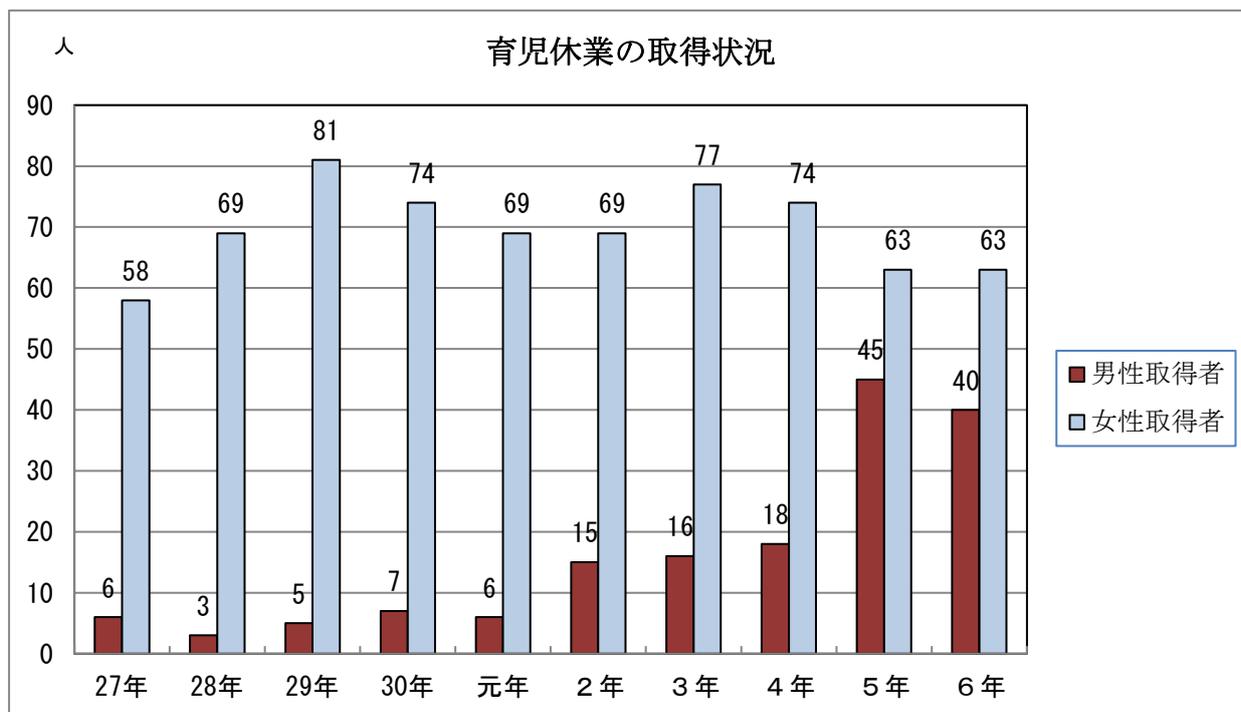
3 特別休暇等

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。
- 近年、男性の取得状況は取得数と取得率ともに増加しています。



※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：%

	元年	2年	3年	4年	5年	6年
男性	11.1	33.3	41.0	56.3	81.8	63.5
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

	元年	2年	3年	4年	5年	6年
男性	0	0	0	0	0	0
女性	5	1	0	2	3	3
合計	5	1	0	2	3	3

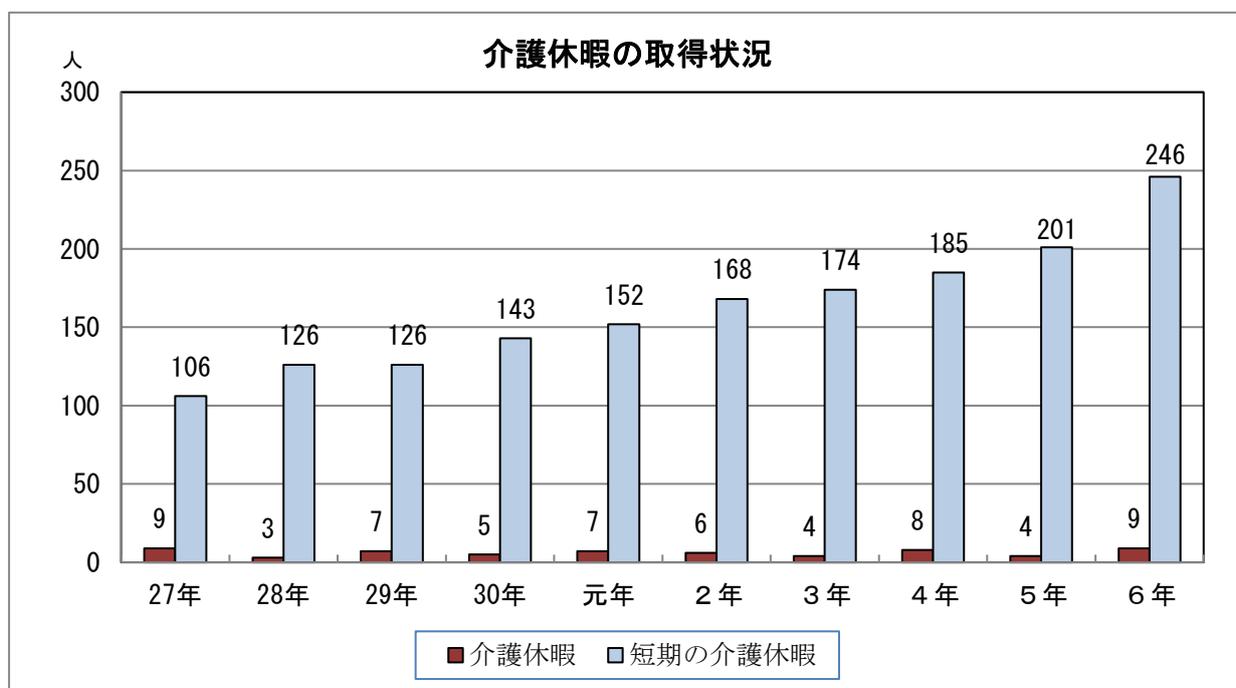
※当該年に配偶者同行休業を取得している職員数。

※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6年度の職員給与について、特別区人事委員会は、公民較差(11,209円、2.89%)の解消のため、月例給を引き上げるとともに、特別給(期末手当及び勤勉手当)については、民間の支給状況を勘案し、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.1月ずつ引き上げる勧告を行いました。これを受けて、職員の月例給及び特別給の支給月数を勧告に合わせて引き上げました。

2 区職員の給与(令和6年度一般会計決算、退職手当を除く)

令和6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699万円(再任用短時間勤務職員は約363万円)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人あたりの人件費は約831万円(再任用短時間勤務職員は約421万円)、また退職手当も含めると1人あたり約913万円となっています。

※再任用短時間勤務職員は、暫定再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員。

職員1人あたり人件費

(単位:人・千円)

	人数	給料	職員手当等		退職手当を 除く職員手当	給与費	退職手当を 除く給与費	共済費	人件費	退職手当を 除く人件費
		(A)	(B)	うち退職手当(C)	(B)-(C)	(A)+(B)=(D)	(D)-(C)	(E)	(D)+(E)=(F)	(F)-(C)
区職員 人件費	3,386	12,358,507	14,070,090	2,745,600	11,324,490	26,428,597	23,682,997	4,469,516	30,898,113	28,152,513
1人あたり		3,650	4,155	811	3,345	7,805	6,994	1,320	9,125	8,314

※再任用短時間勤務職員を除く。

職員の段階的な定年引上げに伴う定年退職者の発生により、令和6年度は区職員1人あたりの退職手当が増加しました。

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	189	435,626	251,242	686,868	108,806	795,674
1人あたり		2,305	1,329	3,634	576	4,210

3 職層別給与、職種別給与（令和6年度一般会計決算、退職手当を除く）

令和6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。暫定再任用を除く区職員全体では約708万円、共済費を含む平均人件費は約841万円となり、平均給与額、人件費ともに前年度より増加しました。

（1）職層別平均給与額

職層別にみると係員が約541万円、主任が約696万円、係長級が約898万円、管理職が約1,183万円、技能・業務系職員が約715万円、教員系が約796万円となっています。また、暫定再任用フルタイム勤務職員は約529万円、暫定再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員の平均は約363万円となっています。

令和6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	24	5,846,331	1,504,144	143,750	3,950,655	2,058,636	13,503,516
	課長級	68	5,198,187	1,287,220	118,470	3,226,781	1,404,846	11,235,504
	管理職平均	92	5,367,268	1,343,809	125,064	3,415,618	1,575,400	11,827,159
係長級	課長補佐	193	4,830,280	987,360	106,518	2,615,123	1,183,647	9,722,928
	係長・主査	551	4,381,468	895,402	95,539	2,344,032	1,000,341	8,716,782
	係長級平均	744	4,497,894	919,256	98,387	2,414,356	1,047,892	8,977,785
主任	970	3,691,305	748,230	49,846	1,924,505	541,219	6,955,105	
係員	1,092	2,884,763	579,869	14,587	1,362,466	566,956	5,408,641	
技能・業務系職員	235	3,708,750	759,945	90,977	1,920,443	674,074	7,154,189	
教員系	指導主事	6	5,532,616	1,290,562	18,000	2,902,109	1,229,937	10,973,224
	区教諭	51	4,620,205	959,241	119,059	2,303,764	371,095	8,373,364
	幼稚園教諭	34	3,697,900	784,301	37,412	1,826,567	449,673	6,795,853
	教員系平均	91	4,335,766	915,724	81,890	2,164,922	457,081	7,955,383
平均	3,224	3,671,545	753,249	55,154	1,896,220	703,682	7,079,850	
暫定再任用フルタイム勤務職員	162	3,218,809	666,283	0	903,217	499,488	5,287,797	
暫定再任用短時間勤務職員 定年前再任用短時間勤務職員	189	2,304,898	460,980	0	617,778	250,563	3,634,219	

※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6年度職種別平均給与額と平均人件費

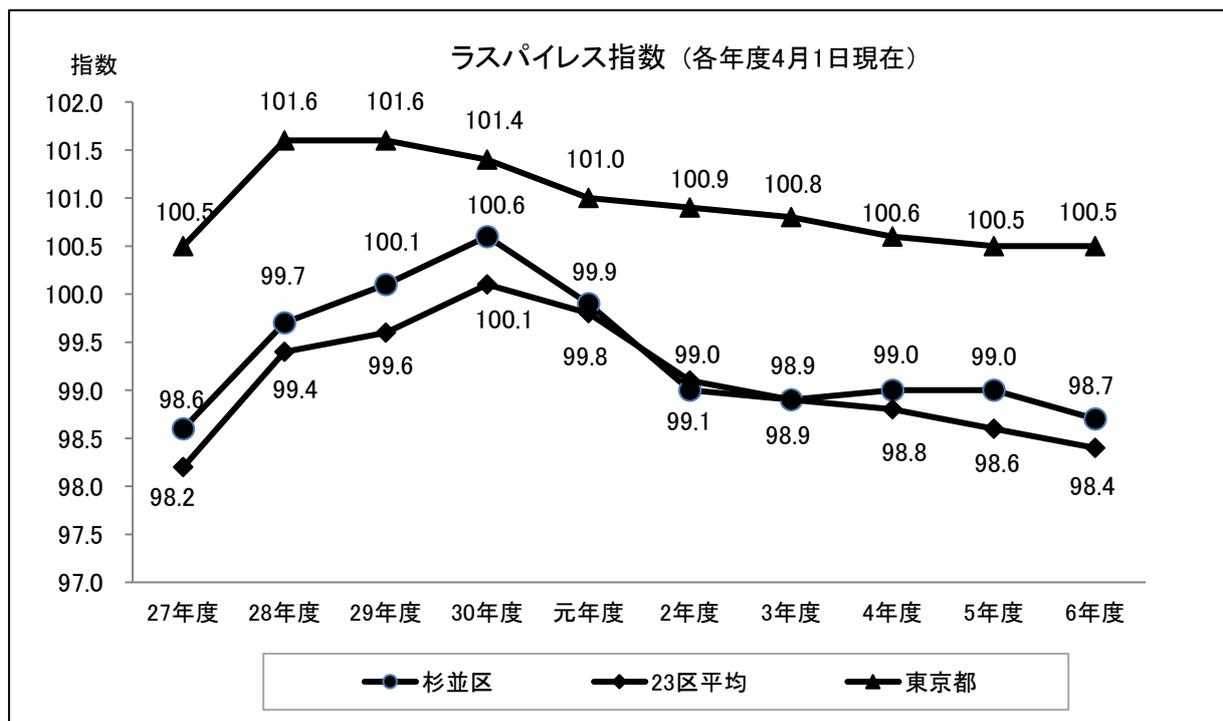
（単位：人・円）

職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,485	7,160,425	1,328,946	8,489,371
福祉系	961	6,792,454	1,269,166	8,061,620
一般技術系	274	7,323,939	1,366,780	8,690,719
医療技術系	178	7,037,756	1,299,848	8,337,604
技能・業務系	235	7,154,189	1,439,734	8,593,923
教員系	91	7,955,383	1,543,170	9,498,553
平均	3,224	7,079,850	1,326,858	8,406,708
暫定再任用フルタイム勤務職員	162	5,287,797	1,178,685	6,466,482
暫定再任用短時間勤務職員 定年前再任用短時間勤務職員	189	3,634,219	579,812	4,214,031

※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 6 年度の区職員のラスパイレス指数は、前年度比で 0.3 ポイント減の 98.7 となりました。

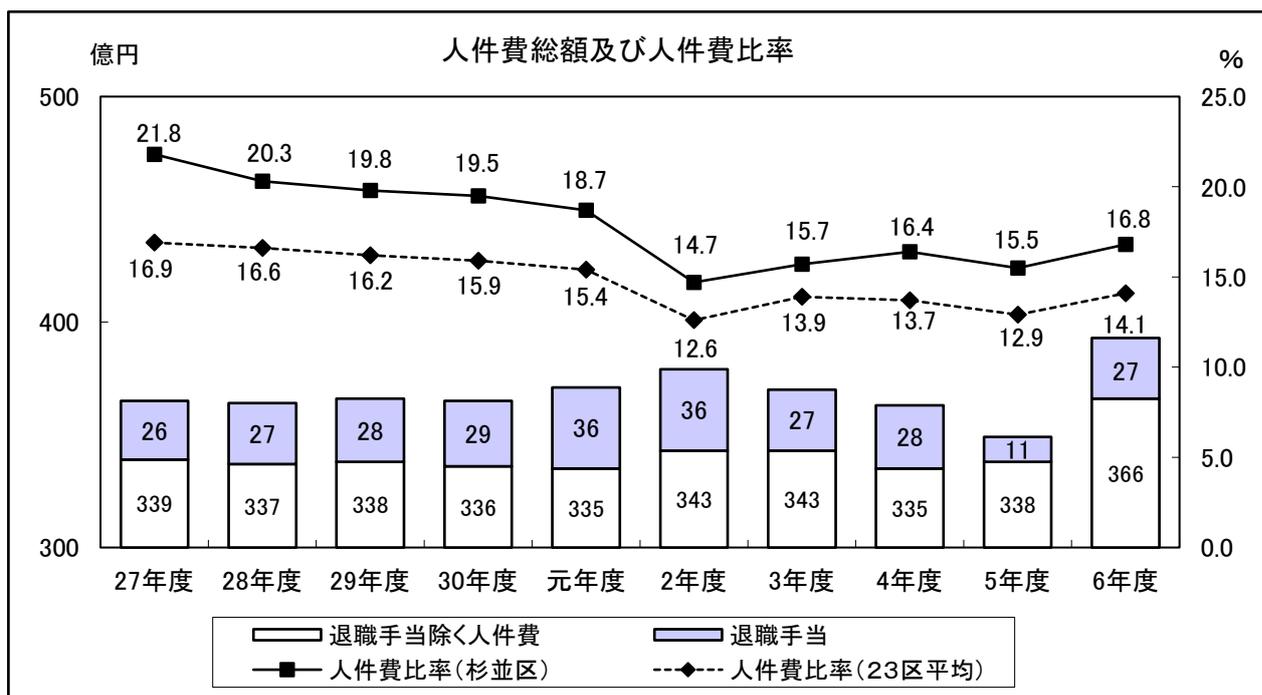


	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
杉並区	98.6	99.7	100.1	100.6	99.9	99.0	98.9	99.0	99.0	98.7
23区平均	98.2	99.4	99.6	100.1	99.8	99.1	98.9	98.8	98.6	98.4
東京都	100.5	101.6	101.6	101.4	101.0	100.9	100.8	100.6	100.5	100.5

- 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、職層構成の相違等によるものです。
- 23 区では平成 27 年度に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から、平成 27 年度に指数が低下しました。平成 28 年度以降の 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。令和6年度は、人事委員会勧告に伴う給与等の増や会計年度任用職員の勤勉手当の創設により、前年度比28億円の増となりました。また、職員の段階的な定年引上げに伴う定年退職者の発生により、退職手当は16億円の増となりました。



※普通会計決算による。

※暫定再任用（令和4年度以前は再任用）・会計年度任用職員を含む。

※人件費比率（23区平均）は、令和7年9月現在の都の速報値。

- 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。

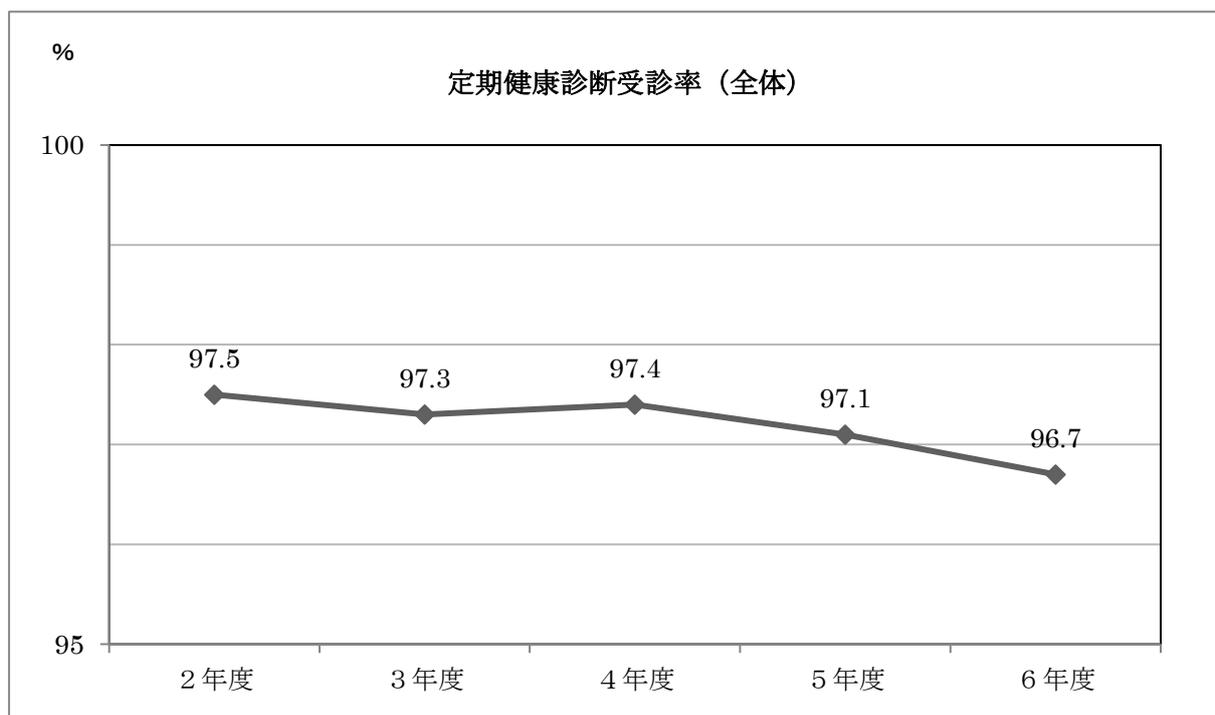
第5 健康管理

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96%以上で推移しています。

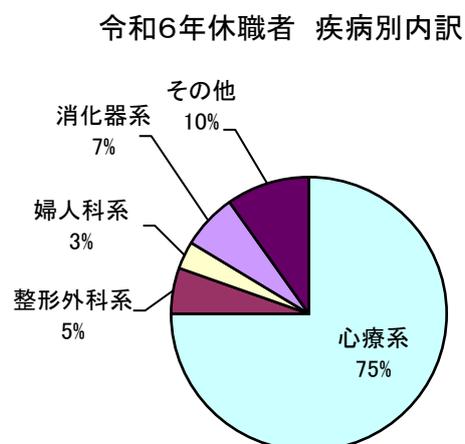
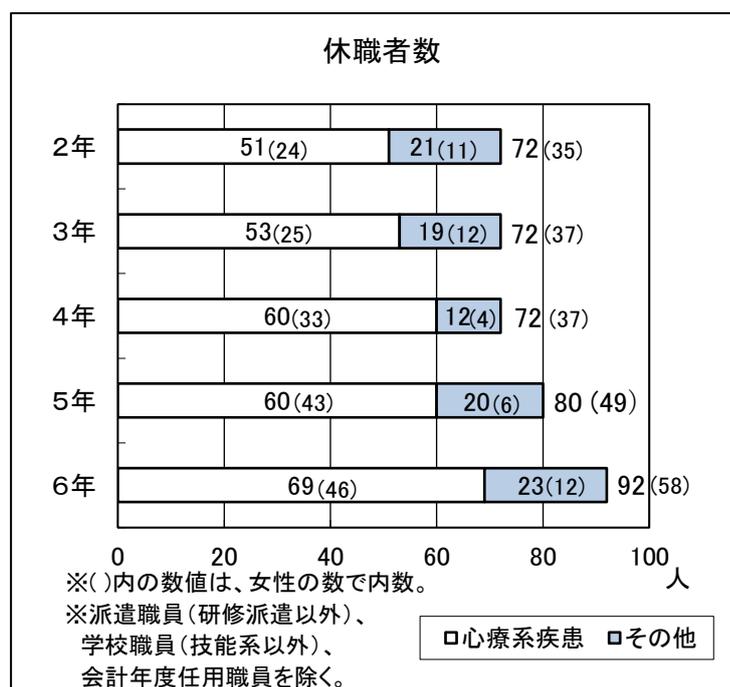
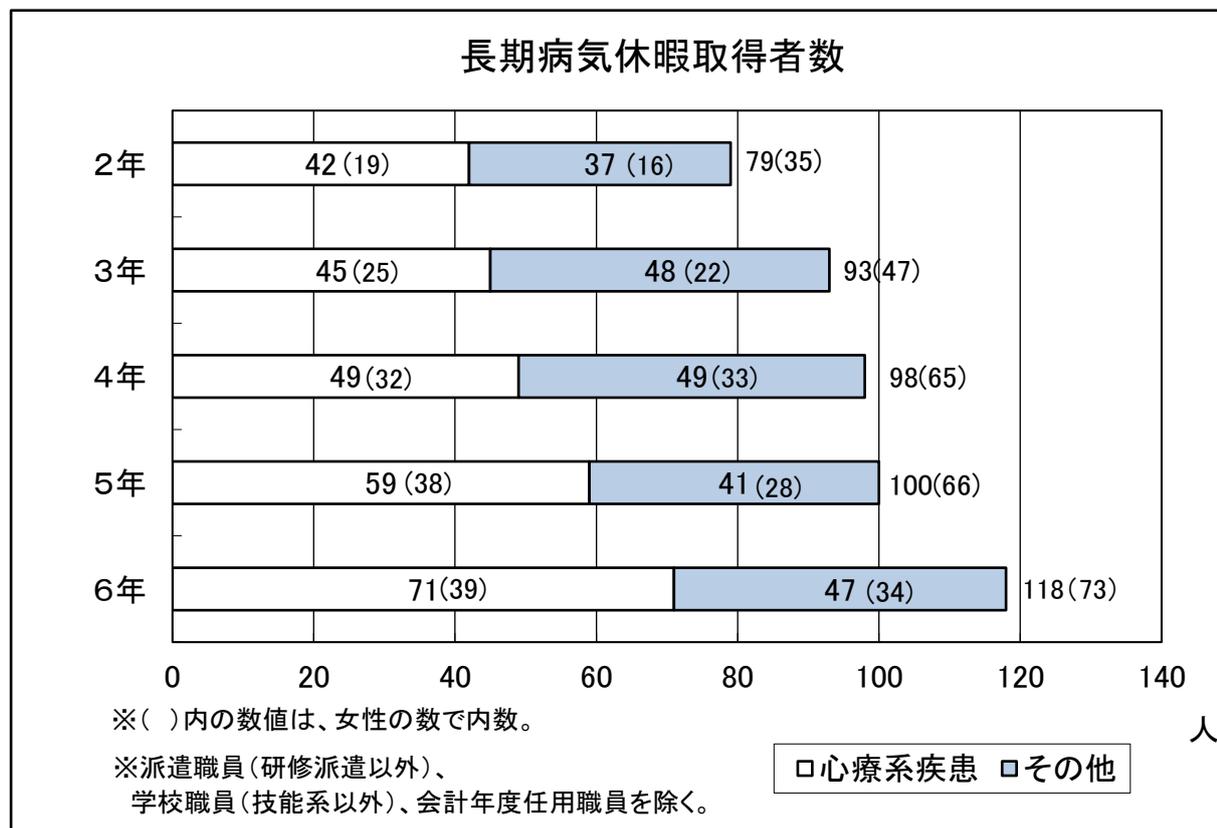
所属別定期健康診断受診率について(5年間) ※人間ドック受診者含む 単位: %

部 名	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
政策経営部	99.2	97.6	98.4	97.6	98.5
総務部	98.0	98.1	97.6	98.0	96.7
区民生活部	98.1	98.6	96.7	94.4	95.9
保健福祉部	98.1	97.9	97.6	97.0	97.6
子ども家庭部	96.3	95.6	96.8	97.0	95.6
都市整備部	98.1	98.1	99.4	98.1	97.4
環境部	97.9	100.0	98.1	95.0	98.3
教育委員会事務局	98.1	97.2	95.9	99.1	97.0
清掃職員	98.5	99.5	100.0	98.9	98.9
学校職員	98.4	98.1	97.1	97.7	95.0



2 長期(30日以上)病欠休暇取得者数、病欠休職者数

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5～6割を、休職者数においては約7～8割を占めています。

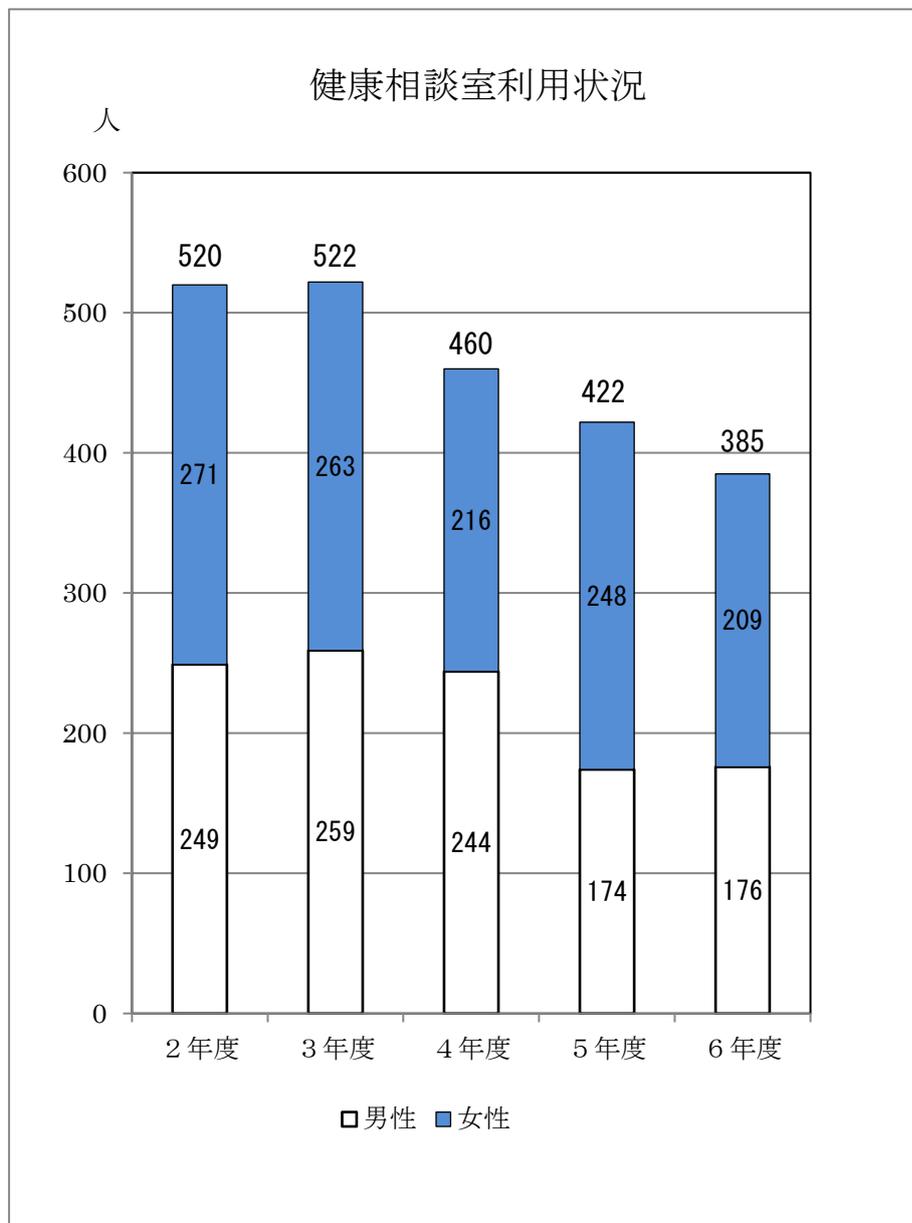


3 職員健康相談室利用状況

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。

昨年度に引き続き超過勤務の縮減対策の実施に伴い、長時間労働に当たる職員が減少しました。



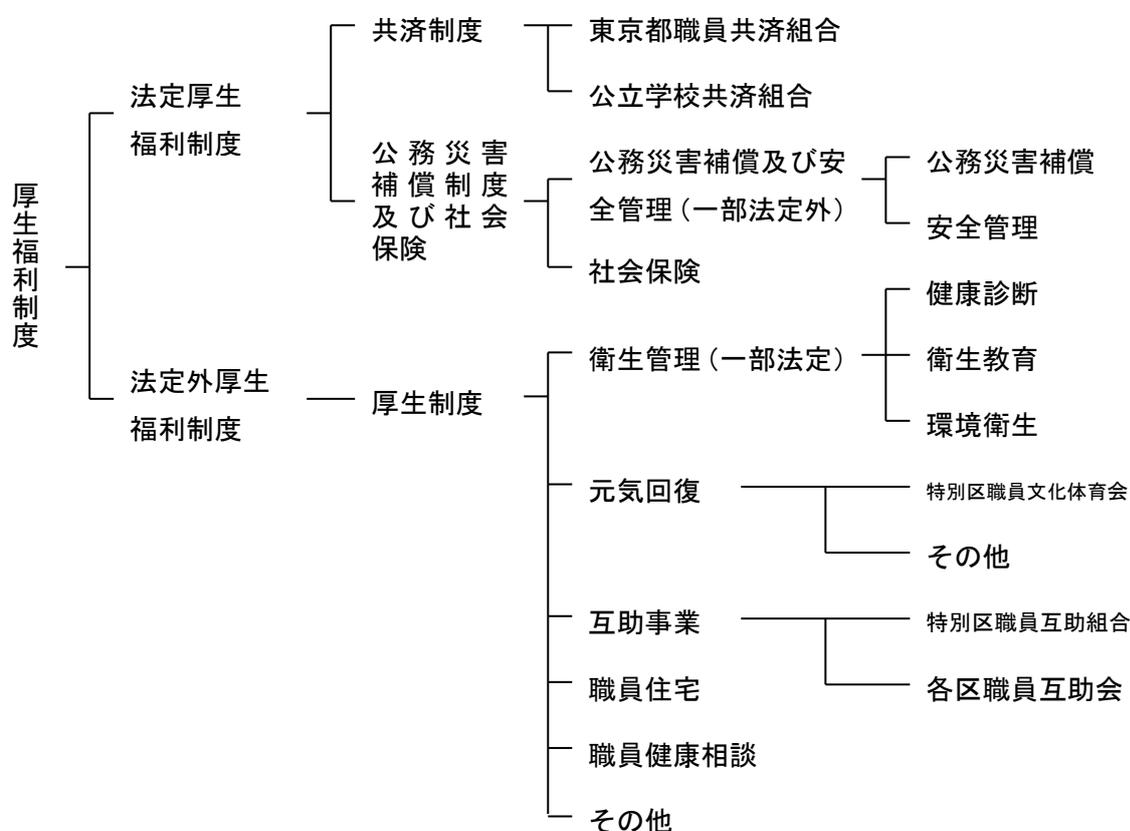
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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（暫定再任用職員等を含む）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7年4月1日現在、4,486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6年度、職員互助会の歳入決算額は8,522万3,932円、歳出決算額は7,723万7,016円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,661万8,735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。

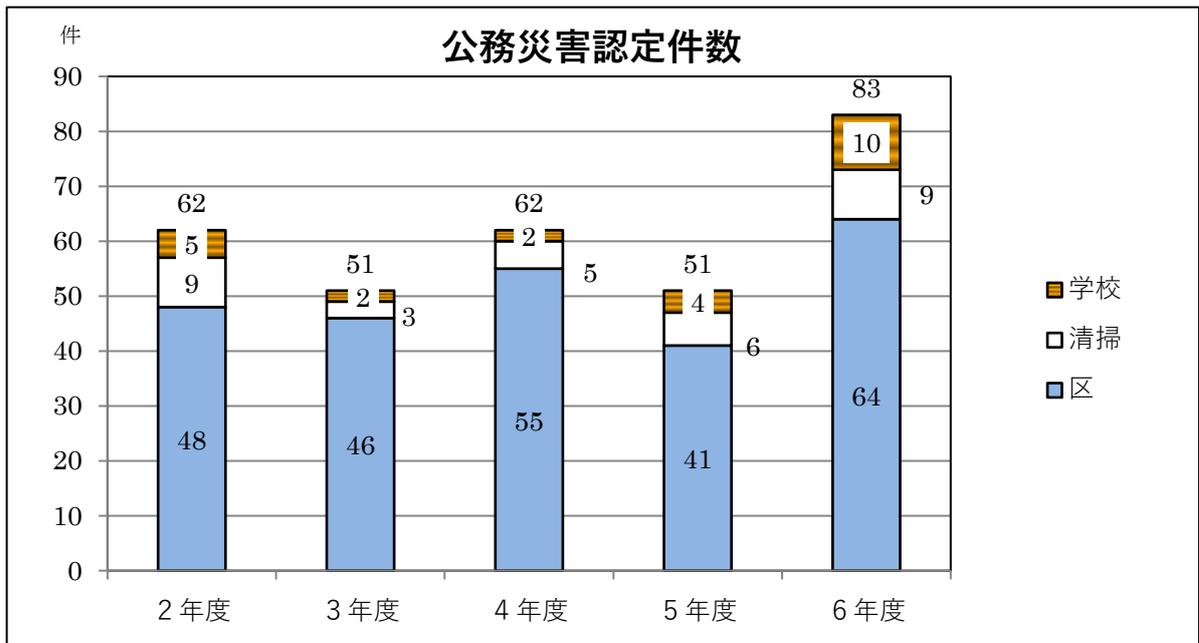
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合等の職員合わせて約6万8千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

2 共済制度

地公法第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）及び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歳未満の独身者等で、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7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

○ 杉並区職員の令和2年度から令和6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。

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
杉並区研修 への参加	120回	141回	171回	130回	125回
	3,679人	3,999人	5,687人	4,961人	4,447人
特別区研修 派遣研修等 への参加	132回	257回	270回	279回	337回
	338人	503人	636人	698人	860人
合 計	252回	398回	441回	409回	462回
	4,017人	4,502人	6,323人	5,659人	5,307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6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6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 (一般事務)	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(一般事務)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
	事務 (ICT)				
	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 41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 (一般事務)	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 (一般事務)	有	18歳以上 61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 (一般事務)	有	61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)							
	事務 (ICT)											
	土木造園 (土木)											
	建築											
	機械											
	電気											
	福祉	無										
	児童福祉											
	児童指導											
	児童心理											
経験者2級職 (主任)	事務 (一般事務)	有	61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(一般事務)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。)						
	事務 (ICT)											
	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)	事務 (ICT)	有		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)							
	児童福祉											
	児童指導											
	児童心理											
就職氷河期世代 (注2)	事務 (一般事務)	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 【春試験】	I 類採用試験 【秋試験】 【土木・建築】	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8日(金)	7月23日(火)	6月20日(木)	6月20日(木)	6月20日(木)	6月20日(木)
申込受付	3月8日(金) ～ 3月25日(月)	7月23日(火) ～ 8月6日(火)	6月20日(木) ～ 7月11日(木)	6月20日(木) ～ 7月11日(木)	6月20日(木) ～ 7月11日(木) ※郵送申込は 7月10日(水)消 印有効	6月20日(木) ～ 7月11日(木)
1次試験 ・選考	4月21日(日)	9月8日(日)	9月8日(日)	9月1日(日)	9月8日(日)	9月1日(日)
1次合格 発表	6月14日(金)	10月9日(水)	10月18日(金)	10月18日(金)	10月9日(水)	10月18日(金)
2次試験 ・選考	7月8日(月) ～ 7月18日(木)	10月20日(日)	10月31日(木)・ 11月1日(金)	10月26日(土)・ 10月27日(日)・ 11月 2日(土)・ 11月 3日(日)・ 11月 4日(月)	10月28日(月)・ 10月29日(火)・ 10月30日(水)	11月4日(金)
最終合格 発表	7月22日(月) (技術系) 7月30日(火) (技術系以外)	11月15日(金)	11月15日(金)	11月15日(金)	11月15日(金)	11月15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

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			
		6年度	5年度	比較 増△減	6年度	5年度	比較 増△減	6年度	5年度	比較 増△減	
I 類 【春試験】	事務（一般事務）	7,580	8,541	△ 961	6,868	7,668	△ 800	3,035	3,013	22	
	事務（ICT）	78	—	78	59	—	59	27	—	27	
	土木造園（土木）	150	196	△ 46	132	186	△ 54	64	105	△ 41	
	土木造園（造園）	63	66	△ 3	56	60	△ 4	33	39	△ 6	
	建築	123	123	0	115	116	△ 1	74	83	△ 9	
	機械	40	45	△ 5	35	41	△ 6	14	24	△ 10	
	電気	54	59	△ 5	46	48	△ 2	27	33	△ 6	
	福祉	424	453	△ 29	386	421	△ 35	250	256	△ 6	
	心理	147	177	△ 30	126	147	△ 21	47	45	2	
	衛生監視（衛生）	119	117	2	104	111	△ 7	69	61	8	
	衛生監視（化学）	35	40	△ 5	24	32	△ 8	8	10	△ 2	
	保健師	330	362	△ 32	305	334	△ 29	205	213	△ 8	
小計	9,143	10,179	△ 1,036	8,256	9,164	△ 908	3,853	3,882	△ 29		
I 類 【秋試験】	土木造園（土木）	63	54	9	46	36	10	26	22	4	
	建築	59	37	22	50	28	22	35	20	15	
	小計	122	91	31	96	64	32	61	42	19	
III 類	事務（一般事務）	1,885	2,398	△ 513	1,609	2,058	△ 449	519	482	37	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事務（一般事務）	440	553	△ 113	317	406	△ 89	107	88	19	
経験者	1 級職	事務（一般事務）	1,540	1,516	24	1,165	1,146	19	385	289	96
		事務（ICT）	42	48	△ 6	32	41	△ 9	17	22	△ 5
		土木造園（土木）	44	50	△ 6	32	41	△ 9	24	30	△ 6
		建築	25	37	△ 12	17	32	△ 15	14	20	△ 6
		機械	28	41	△ 13	22	33	△ 11	11	11	0
		電気	44	34	10	31	25	6	18	14	4
		福祉	104	63	41	93	45	48	62	31	31
		児童福祉	23	39	△ 16	21	38	△ 17	15	29	△ 14
		児童指導	23	16	7	21	14	7	15	12	3
		児童心理	23	34	△ 11	20	33	△ 13	12	21	△ 9
	小計	1,896	1,878	18	1,454	1,448	6	573	479	94	
	2 級職 (主任)	事務（一般事務）	1,008	1,004	4	744	720	24	168	112	56
		事務（ICT）	40	55	△ 15	30	45	△ 15	15	18	△ 3
		土木造園（土木）	61	48	13	51	40	11	21	19	2
		建築	37	46	△ 9	29	29	0	20	21	△ 1
		福祉	60	39	21	54	26	28	35	18	17
		児童福祉	22	28	△ 6	21	25	△ 4	15	18	△ 3
		児童指導	13	9	4	13	9	4	9	9	0
		児童心理	7	15	△ 8	7	14	△ 7	7	11	△ 4
	小計	1,248	1,244	4	949	908	41	290	226	64	
	3 級職 (係長級)	事務（ICT）	13	13	0	12	7	5	3	3	0
児童福祉		17	9	8	17	9	8	7	5	2	
児童指導		4	1	3	4	1	3	3	1	2	
児童心理		6	8	△ 2	6	7	△ 1	3	7	△ 4	
小計		40	31	9	39	24	15	16	16	0	
就職氷河期世代	事務（一般事務）	702	996	△ 294	516	720	△ 204	78	54	24	
合 計		15,476	17,370	△ 1,894	13,236	14,792	△ 1,556	5,497	5,269	228	

(2) 採用選考等

令和6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	2人
部長	1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6年度）

一般の管理職としての課長級の職への昇任選考は、第一次選考と第二次選考とに分かれているが、本委員会では、管理職選考種別Ⅰ類における第一次選考について、年度ごとに実施要綱を定め、統一選考を実施している。なお、管理職選考種別Ⅱ類は、令和5年度より申込によらない選考（指名制）を導入し、選考権限を任命権者に委任している。

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) 日本国籍を有し、かつ、分類基準(I)の適用職種の職務に従事する者で、基準日現在、4級職に2年以上在職し年齢が60歳未満の人

(選考方法) 人事評価及び面接とする。ただし、任命権者は必要に応じて選考方法を追加できるものとする。

イ 令和6年度管理職選考種別I類の実施状況(合格者数)

I類(全部及び免除受験方式)

(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)			
		6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	
I類	事務	380	388	△8	191	214	△23	105	127	△22	27.6	32.7	△5.1	
	技術	I	44	51	△7	21	23	△2	14	15	△1	31.8	29.4	2.4
		II	49	46	3	22	17	5	14	11	3	28.6	23.9	4.7
		III	35	46	△11	11	9	2	7	6	1	20.0	13.0	7.0
		小計	128	143	△15	54	49	5	35	32	3	27.3	22.4	4.9
合計	508	531	△23	245	263	△18	140	159	△19	27.6	29.9	△2.3		

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)			
		6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	
I類(全部)	事務	188	184	4	77	77	0	49	55	△6	26.1	29.9	△3.8	
	技術	I	20	23	△3	6	5	1	4	3	1	20.0	13.0	7.0
		II	17	18	△1	6	5	1	3	2	1	17.6	11.1	6.5
		III	11	15	△4	1	1	0	0	1	△1	0	6.7	△6.7
		小計	48	56	△8	13	11	2	7	6	1	14.6	10.7	3.9
合計	236	240	△4	90	88	2	56	61	△5	23.7	25.4	△1.7		

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)			
		6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	
I類(免除)	事務	192	204	△12	114	137	△23	56	72	△16	29.2	35.3	△6.1	
	技術	I	24	28	△4	15	18	△3	10	12	△2	41.7	42.9	△1.2
		II	32	28	4	16	12	4	11	9	2	34.4	32.1	2.3
		III	24	31	△7	10	8	2	7	5	2	29.2	16.1	13.1
		小計	80	87	△7	41	38	3	28	26	2	35.0	29.9	5.1
合計	272	291	△19	155	175	△20	84	98	△14	30.9	33.7	△2.8		

ウ 令和6年度管理職選考種別I類の実施状況（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		487	136	95	256	123	32	24	67	25.3	23.5	25.3	26.2
技術	I	63	15	17	31	19	3	6	10	30.2	20.0	35.3	32.3
	II	44	14	9	21	14	4	2	8	31.8	28.6	22.2	38.1
	III	36	10	12	14	10	3	3	4	27.8	30.0	25.0	28.6
	小計	143	39	38	66	43	10	11	22	30.1	25.6	28.9	33.3
合計		630	175	133	322	166	42	35	89	26.3	24.0	26.3	27.6

- 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

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6年は、10月9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〕

【給与に関する勧告・報告】

月例給・特別給ともに3年連続引上げ

- 公民較差：11,029円（2.89%）
- 月例給：初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
【初任給】Ⅰ類：23,800円増 Ⅲ類：23,900円増
- 特別給（期末手当・勤勉手当）：年間の支給月数を0.2月引上げ
（現行4.65月→4.85月）期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 職員の平均年間給与：約26万7千円の増（公民比較対象職員）
- 扶養手当：配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ

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6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
58,194人	32,441人	382,163円	38.8歳

2 民間給与実態調査の内容（令和6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1,112民間事業所を調査（調査完了677事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
393,192円	382,163円	11,029円（2.89%）

（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
4.87月分	4.65月	0.22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対象職員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11,029円（2.89%）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 10,268 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 864 人に対し、本年 4 月 1 日時点で 627 人、減少数は 237 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 16 人で約 7%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
- ・ 若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	196,200 円	220,000 円	23,800 円
III 類	158,100 円	182,000 円	23,900 円

(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
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

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 0.2 月引上げ（現行 4.65 月→4.85 月）
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・ 月例給：令和 6 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
9,191 円	0 円	1,838 円	11,029 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 6,425 千円	約 6,691 千円	約 267 千円

III 扶養手当について

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である。

1 改正内容

- ・ 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方（以下「配偶者等」という。）に係る手当を廃止し、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（配偶者等：6,000 円→廃止、子：9,000 円→10,500 円）

2 実施時期

- ・ 令和 7 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する。

IV 今後の給与制度

国の給与制度のアップデートを踏まえ、特別区の実情、国や他の地方公共団体の状況及び民間給与との均衡を考慮し、見直しに向けて検討が必要である。

人事・給与制度に関する意見

1 未来を切り拓く人材の確保と育成

- ・行政は、地域共生社会の実現や災害対策、DXの推進等、複雑・多様化する行政課題の解決のため、未来を切り拓く人材の確保と育成が急務と言える。

2 時代に応じた採用制度の見直し

■将来を見据えた人材確保・育成策の検討

- ・有為な人材の確保と職員の成長支援、研修等の環境整備に重点的に取り組む必要がある。
- ・公務への取組で得られる職員自身の成長実感がやりがいにつながり、組織パフォーマンスの向上に資する。

■採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施

- ・試験内容の変更等、採用試験・選考の見直し・検証を継続して取り組んでいく。
- ・令和7年には、SPIを活用した新たな試験方法を追加し、I類採用試験で実施を予定している。

■採用PR等の戦略的な展開

- ・有為な人材の確保には、公務の魅力幅広く発信することが肝要であり、PR活動をいかに就職・転職活動中の者へ届けるかが重要である。
- ・就職活動前の学生も対象とした職場体験の機会の提供は、公務の魅力への理解を深めることができるため、積極的な取組が求められる。
- ・内定後から採用までの間、特別区で働く意欲を向上させる取組が重要である。

■障害者の雇用促進

- ・障害者のキャリア形成の支援により障害者雇用の質の向上が求められている。

■専門人材の活用

- ・自治体DXの推進に向けた課題と必要なスキルを見極め、職員の得意分野を活かした適切な人材管理を行うことが肝要である。
- ・行政需要の高度化やDX推進の必要性の高まりに伴い、特定任期付職員の活用を早急に検討する必要がある。

3 人材の育成

■人事評価制度の適切な運用

- ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要である。
- ・職務に求められる能力を可視化し、職員がその達成度を認識することで自身の成長を実感できる環境づくりが必要である。
- ・評価者による定期的な面談と職員の多様な能力を踏まえた指導・助言を行うことが肝要である。

■若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・従来の研修やOJTの充実に加え、キャリア形成支援に係る取組やきめ細かい人事上の対応を図るなど、これまでとは異なる視点による人材育成の推進が必要である。
- ・主任職昇任選考に対する試験制度の工夫や適切な合格者数の管理が重要である。

■管理職を担う者の人材育成

- ・管理職を担うべき人材を早い段階から育成することが必要である。
- ・様々なスキルを有する職員をマネジメントする能力を身に付ける研修を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していかなければならない。

■女性活躍の推進

- ・働き方が多様化する中で、それぞれの職員に対して適正に評価することにより、適切な人材育成と積極的な登用を図る必要がある。
- ・昇任選考受験に対する支援や昇任への不安解消に向けたサポート体制を整備することが重要である。

■時代に適応した組織マネジメントの確立

- ・人事施策を戦略的に行うためには、管理職員のマネジメント能力だけに頼らない人材マネジメント体制を構築する必要がある。

- ・職員の成長を最大限引き出すため、職員の働き方や個人の価値観の多様化等に適応した組織マネジメントを確立することが求められる。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が早い段階から高齢期の働き方のイメージを持ち、これまで培ってきた知識経験を存分に活かすことができる環境を整えることが必要である。

勤務環境の整備等に関する意見

■人事評価制度の適切な運用

- ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要である。
- ・職務に求められる能力を可視化し、職員がその達成度を認識することで自身の成長を実感できる環境づくりが必要である。
- ・評価者による定期的な面談と職員の多様な能力を踏まえた指導・助言を行うことが肝要である。

■若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・従来の研修やOJTの充実に加え、キャリア形成支援に係る取組やきめ細かい人事上の対応を図るなど、これまでとは異なる視点による人材育成の推進が必要である。
- ・主任職昇任選考に対する試験制度の工夫や適切な合格者数の管理が重要である。

■管理職を担う者の人材育成

- ・管理職を担うべき人材を早い段階から育成することが必要である。
- ・様々なスキルを有する職員をマネジメントする能力を身に付ける研修を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していかなければならない。

■女性活躍の推進

- ・働き方が多様化する中で、それぞれの職員に対して適正に評価することにより、適切な人材育成と積極的な登用を図る必要がある。
- ・昇任選考受験に対する支援や昇任への不安解消に向けたサポート体制を整備することが重要である。

■時代に適応した組織マネジメントの確立

- ・人事施策を戦略的に行うためには、管理職員のマネジメント能力だけに頼らない人材マネジメント体制を構築する必要がある。
- ・職員の成長を最大限引き出すため、職員の働き方や個人の価値観の多様化等に適応した組織マネジメントを確立することが求められる。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が早い段階から高齢期の働き方のイメージを持ち、これまで培ってきた知識経験を存分に活かすことができる環境を整えることが必要である。

特定任期付職員採用制度についての意見の申出

- ・特定任期付職員採用制度を導入する場合において、給料表及び期末手当・勤勉手当等の取扱いについて意見を申し出る。

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和6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	6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6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	6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7年度(2025)

令和7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>