

令和元年度

江戸川区人事行政の運営等の状況について

江 戸 川 区

# 目次

I 職員の任免及び職員数に関する状況（30年度）	1
1 採用の状況	
2 退職の状況	
3 昇任選考の状況	
4 組織別職員数（各年4月1日現在）	
5 人事交流の状況	
II 職員の人事評価の状況（30年度）	6
1 人事評価制度	
2 評価方法	
3 人事評価結果の活用状況	
III 職員の給与・定員管理等について	7
1 総括	
2 職員の平均給与月額、初任給等の状況	
3 一般行政職の級別職員数等の状況	
4 職員の手当の状況	
5 特別職の報酬等の状況	
6 職員数の状況	
IV 職員の勤務時間そのほかの勤務条件の状況（30年度）	19
1 正規の勤務時間	
2 勤務時間の弾力的措置	
3 週休日及び休日	
V 職員の休業等に関する状況（30年度）	22
1 制度概要	
2 取得状況	
VI 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（30年度）	23
1 職員の懲戒処分の状況	
2 職員の分限処分（病気休職など）の状況	

VII 職員のサービスの状況（30年度）	24
1 サービスの基準	
2 種類	
3 職員の兼業許可の状況	
VIII 職員の退職管理の状況	25
1 職員の退職管理について	
2 再就職者による依頼等の規制	
3 職員の再就職の届出	
IX 職員の研修の状況（30年度）	25
1 研修の状況	
X 職員の福利厚生制度（30年度）	25
1 福利厚生制度の概要	
2 東京都職員共済組合	
3 特別区職員互助組合	
4 江戸川区職員厚生会	
XI 職員の健康管理及び制服の貸与	28
1 職員の健康診断の状況	
2 公務災害の状況	
3 制服の貸与状況	
XII 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（平成30年4月1日）	28
平成29年度の業務状況の報告（特別区人事委員会）	34
1 職員の競争試験及び選考の状況	
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	
3 勤務条件に関する措置の要求の状況	
4 不利益処分に関する不服申立ての状況	

# 江戸川区人事行政の運営等の状況

## I 職員の任免及び職員数に関する状況（30年度）

### 1 採用の状況

区分	事務	福祉	心理	土木造園	建築	機械	電気	衛生監視	保健師	合計
I 類	56人	3人	7人	10人	1人	2人	2人	3人	9人	93人
II 類	—	35人	—	—	—	—	—	—	—	35人
III 類	25人	—	—	—	—	—	—	—	—	25人
経験者	10人	2人	—	2人	—	—	—	—	—	14人
任期付	1人	—	—	—	—	—	—	—	—	1人
合計	92人	40人	7人	12人	1人	2人	2人	3人	9人	168人

### 2 退職の状況

定年退職	勸奨退職	普通退職	合計
119人	20人	29人（1人）	168人（1人）

（注）（ ）は死亡退職数で内数です。

### 3 昇任選考の状況

#### （1）総括係長職昇任選考

##### ① 選考対象資格及び選考方法

選考対象資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者のうち、平成31年3月末日現在、4級職に7年以上在職し、年齢が42歳以上58歳未満の者	勤務評定

別表	事務系：事務、社会教育 福祉系：福祉、心理 技術系：土木造園、建築、機械、電気、物理、衛生監視、学芸研究、診療放射線、歯科衛生、理学療法、作業療法、検査技術、栄養士、保健師、看護師
----	--

##### ② 実施状況

有資格者数	合格者数	合格率
187人	19人	10.2%

(2) 係長職昇任能力実証

① 対象資格及び能力実証方法

種別	対象資格	能力実証方法
種別A	<p>別表の職種の中で、平成31年3月末日（以下「基準日」という。）現在主任の職にあり、その在職期間が5年以上で、年齢58歳未満のもの</p> <p>経験者〈主任Ⅰ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢58歳未満のもの</p> <p>経験者〈主任Ⅱ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在主任の職にあり、その在職期間が2年以上で、年齢58歳未満のもの</p>	勤務評定、自己申告書兼課題式レポート、人事評価、面接
種別B	<p>別表の職種の中で、基準日現在主任の職にあり、その在職期間が7年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの</p> <p>経験者〈主任Ⅰ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在主任の職にあり、その在職期間が6年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの</p> <p>経験者〈主任Ⅱ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの</p>	勤務評定、自己申告書兼課題式レポート、人事評価、面接

別表	<p>事務系：事務、社会教育</p> <p>福祉系：福祉、心理</p> <p>技術系：土木造園、建築、機械、電気、物理、衛生監視、学芸研究、診療放射線、歯科衛生、理学療法、作業療法、検査技術、栄養士、保健師、看護師</p>
----	---

② 実施状況

有資格者数	合格者数	合格率
960人	72人	7.5%

(3) 主任職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

選考種別	受験資格	選考方法
種別 A	別表 1 の職種に該当する 1 級職の者で、平成 31 年 3 月末日現在、別表 2 の資格の基礎となる採用区分における年齢の要件を満たすもの	筆記、勤務評定、人事評価、面接
種別 B		筆記、勤務評定、人事評価、面接
種別 C		勤務評定、自己申告、人事評価、面接

別表 1

事務系：事務、社会教育

福祉系：福祉、心理

技術系：土木造園、建築、機械、電気、物理、衛生監視、学芸研究、診療放射線、  
歯科衛生、理学療法、作業療法、検査技術、栄養士、保健師、看護師

別表 2

選考種別 資格の基礎 となる採用区分		種別 A		種別 B		種別 C		
		1 級 職 在職年数	年齢	1 級 職 在職年数	年齢	1 級 職 在職年数	年齢	
本 則	I 類	5 年以上	41 歳未満	10 年以上 20 年未満	50 歳未満	20 年以上	58 歳未満	
	II 類	短大 3 卒		6 年以上		11 年以上 21 年未満		21 年以上
		短大 2 卒		7 年以上		12 年以上 22 年未満		22 年以上
	III 類	高等学校卒業 後 1 年間の養 成施設等を修 了した者		8 年以上		13 年以上 23 年未満		23 年以上
		その他		9 年以上		14 年以上 24 年未満		24 年以上
	経験者〈1 級職〉			3 年以上		10 年以上 20 年未満		20 年以上
特 例	I 類	/	5 年以上 10 年未満	41 歳以上 50 歳未満	5 年以上 20 年未満	50 歳以上 58 歳未満		
	II 類		短大 3 卒		6 年以上 11 年未満		6 年以上 21 年未満	
			短大 2 卒		7 年以上 12 年未満		7 年以上 22 年未満	
	III 類		高等学校卒業 後 1 年間の養 成施設等を修 了した者		8 年以上 13 年未満		8 年以上 23 年未満	
			その他		9 年以上 14 年未満		9 年以上 24 年未満	
	経験者〈1 級職〉		5 年以上 10 年未満		5 年以上 20 年未満			

②実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
355人	213人	60.0%	67人	31.5%

(4) 統括技能長職昇任選考

① 選考対象資格及び選考方法

選考対象資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、平成31年3月末日現在、技能長の職に3年以上在職し、年齢が42歳以上58歳未満の者	筆記、勤務評定、面接

別表	技能系：技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅳ、技能Ⅴ、技能Ⅵ 業務系：事務（業務）、業務
----	--

② 実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
27人	2人	7.4%	2人	100.0%

(5) 技能長職昇任選考

① 選考対象資格及び選考方法

選考対象資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、平成31年3月末日現在、技能主任の職に4年以上在職し、年齢が58歳未満の者	筆記、勤務評定、面接

別表	技能系：技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅳ、技能Ⅴ、技能Ⅵ 業務系：事務（業務）、業務
----	--

② 実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
208人	86人	41.3%	7人	8.1%

(6) 技能主任職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、平成31年3月末日現在、1級職に16年以上在職し、年齢が58歳未満の者	筆記、勤務評定、面接

別表	技能系：技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅳ、技能Ⅴ、技能Ⅵ 業務系：事務（業務）、業務
----	--

② 実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
119 人	64 人	53.8%	23 人	35.9%

4 組織別職員数（各年 4 月 1 日現在）

単位＝人

組織	区分	職員数		対前年 増加数
		31 年	30 年	
経営企画部		93	85	8
危機管理室		24	24	
総務部		211 (7)	207 (9)	4 (▲2)
都市開発部		191 (7)	189 (8)	2 (▲1)
環境部		264 (7)	266 (10)	▲2 (▲3)
文化共育部		79 (2)	78 (2)	1
生活振興部		437 (7)	435 (8)	2 (▲1)
福祉部		465 (11)	459 (10)	6 (1)
子ども家庭部		809 (31)	781 (38)	28 (▲7)
健康部		330 (8)	324 (9)	6 (▲1)
土木部		285 (11)	287 (11)	▲2
会計室		16	16	
教育委員会事務局		484 (11)	507 (15)	▲23 (▲4)
監査委員事務局		7	7	
選挙管理委員会事務局		10	10	
区議会事務局		17 (1)	17 (1)	
合 計		3,722 (103)	3,692 (121)	30 (▲18)

(注) 1 職員数は、一般職に属する職員数であり「地方公共団体定員管理調査」における報告数値です。

2 ( )内は、再任用短時間勤務職員の人数で、職員数に含まれていません。

5 人事交流の状況（30 年度）

東京都及び特別区間人事交流については、次のとおりです。

区分	職種	転入者数	転出者数
一般	事務	0 人	0 人
清掃特例		0 人	0 人
派遣交流	衛生監視	1 人	1 人



## Ⅱ 職員の人事評価の状況（30年度）

### 1 人事評価制度

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、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われる勤務成績評価をいいます。職員の能力及び実績を正しく評価し、意欲・能力を向上させるとともに、評価結果を活用し、組織力を最大限に発揮することで、より一層の公務能率向上を図るための制度です。

地方公務員法第23条から23条の4及び江戸川区職員の人事評価実施規程に基づき、全職員を対象に実施しています。

### 2 評価方法

業績評定（設定した目標の達成度）と行動評定（職務遂行過程において現れた行動等）の観点から評定を実施しています。

個別評語にあっては五段階とし、全体評語にあっては七段階としています。

### 3 人事評価結果の活用状況

被評価者の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用します。

#### 人事評価結果の状況

人事評価結果	A	B+	B	C+	C	D	E
職員数	64	235	245	544	2,449	1	0

#### 昇給への人事評価の反映状況（行政職給料表（一）適用者）

区分		人数・比率
30年度	職員数（A）	2,797人
	昇給区分が「極めて良好」または「特に良好」により昇給した職員数（B）	442人
	比率（B/A）	15.8%
29年度	職員数（A）	2,774人
	昇給区分が「極めて良好」または「特に良好」により昇給した職員数（B）	512人
	比率（B/A）	18.5%

### Ⅲ 職員の給与・定員管理等について

#### 1 総括

##### (1) 人件費の状況（普通会計決算）

単位＝千円

区分	住民基本台帳人口 (平成31年1月1日)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考) 29年度の 人件費率
30年度	698,031人	252,636,467	8,886,013	34,939,048	13.8%	13.6%

(注) 人件費には、特別職に支給される給料・報酬等を含みます。

##### (2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

単位＝千円

区分	職員数 (A)	給与費				一人当たり 給与費 (B/A)	特別区平均 一人当たり 給与費
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)		
30年度	3,497人	12,582,620	4,467,013	5,896,152	22,945,785 (23,775,997)	6,562 (6,799)	6,830

(注) 1 職員手当には、退職手当を含みません。

2 職員数は、平成30年4月1日現在の人数です。

3 給与費については、再任用職員（短時間勤務）・臨時職員の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいません。

4 ( ) 内は事業費支弁に係る職員の人件費を加えた場合の給与費です。

##### (3) 給与改定の状況

###### ① 月例給

区分	人事委員会の勧告				給与 改定率	(参考) 国の 改定率
	民間給与 (A)	公務員給与 (B)	較差 (A) - (B)	勧告 (平均改定率)		
元年度	383,189円	385,424円	△2,235円 (△0.58%)	△0.6%	△0.6%	0.09%

(注) 「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレズ比較した平均給与月額です。

###### ② 特別給（期末・勤勉手当）

区分	人事委員会の勧告				年間 支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給 割合 (A)	公務員の支 給月数 (B)	較差 (A) - (B)	勧告 (改定月数)		
元年度	4.65月	4.50月	0.15月	0.15月	4.65月	4.50月

(注) 「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数です。

## 2 職員の平均給与月額、初任給等の状況

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況 (31年4月1日現在)

### ① 一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
江戸川区	40.7歳	300,553円	418,043円	375,406円
東京都	41.7歳	314,459円	448,732円	395,986円
国	43.4歳	329,433円	—	411,123円
特別区	40.8歳	304,486円	427,789円	382,618円

### ② 技能労務職

区分	公務員					民間			参考
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	A/B
江戸川区	53.6歳	579人	298,107円	397,389円	366,404円	—	—	—	—
うち学校給食員	53.3歳	38人	300,803円	374,801円	369,829円	調理師	40.9歳	301,000円	1.25
うち自動車運転手	56.1歳	3人	281,600円	359,297円	348,320円	自家用乗用 自動車運転者	60.2歳	267,900円	1.34
うち清掃職員	51.4歳	196人	312,472円	465,025円	389,579円	廃棄物処理業 従業員	45.9歳	296,600円	1.57
うち用務員	55.0歳	251人	285,346円	353,946円	347,203円	用務員	55.6歳	211,600円	1.67
東京都	49.9歳	1,380人	291,617円	393,246円	361,139円	—	—	—	—
国	50.9歳	2,431人	287,312円	—	329,380円	—	—	—	—
特別区	52.3歳	282人	299,782円	405,352円	369,979円	—	—	—	—

区分	参考		
	年収ベース (試算値) の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
江戸川区	—	—	—
うち学校給食員	6,234,273円	4,012,500円	1.55
うち自動車運転手	5,786,107円	3,379,800円	1.71
うち清掃職員	7,431,721円	4,012,900円	1.85
うち用務員	5,867,028円	2,883,400円	2.03

### ③ 教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
江戸川区	46.0 歳	411,747 円	573,056 円
東京都	40.2 歳	337,408 円	436,727 円
特別区	36.9 歳	317,758 円	425,857 円

- (注) 1 「一般行政職」とは、一般事務、土木技術、建築技術などの職務に従事する職員です。
- 2 「技能労務職」とは、用務、調理、介護指導などの職務に従事する職員です。
- 3 「教育職」とは、幼稚園教育職員などの職務に従事する職員です。
- 4 「平均給料月額」とは、平成 31 年 4 月 1 日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。
- 5 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。また、「平均給与月額(国比較ベース)」は、比較のため、国家公務員と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出しています。

#### (2) 職員の初任給の状況 (31 年 4 月 1 日現在)

区分		江戸川区	東京都	国
一般行政職	I 類 (大学卒程度)	183,700 円	183,700 円	総合職 185,200 円 一般職 180,700 円
	III 類 (高校卒程度)	147,100 円	145,600 円	148,600 円
技能労務職	高校卒	139,400 円 ~143,700 円	143,000 円	146,000 円
教育職	大学卒	194,800 円	197,300 円	—
	短大卒	177,700 円	180,400 円	—

#### (3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況 (31 年 4 月 1 日現在)

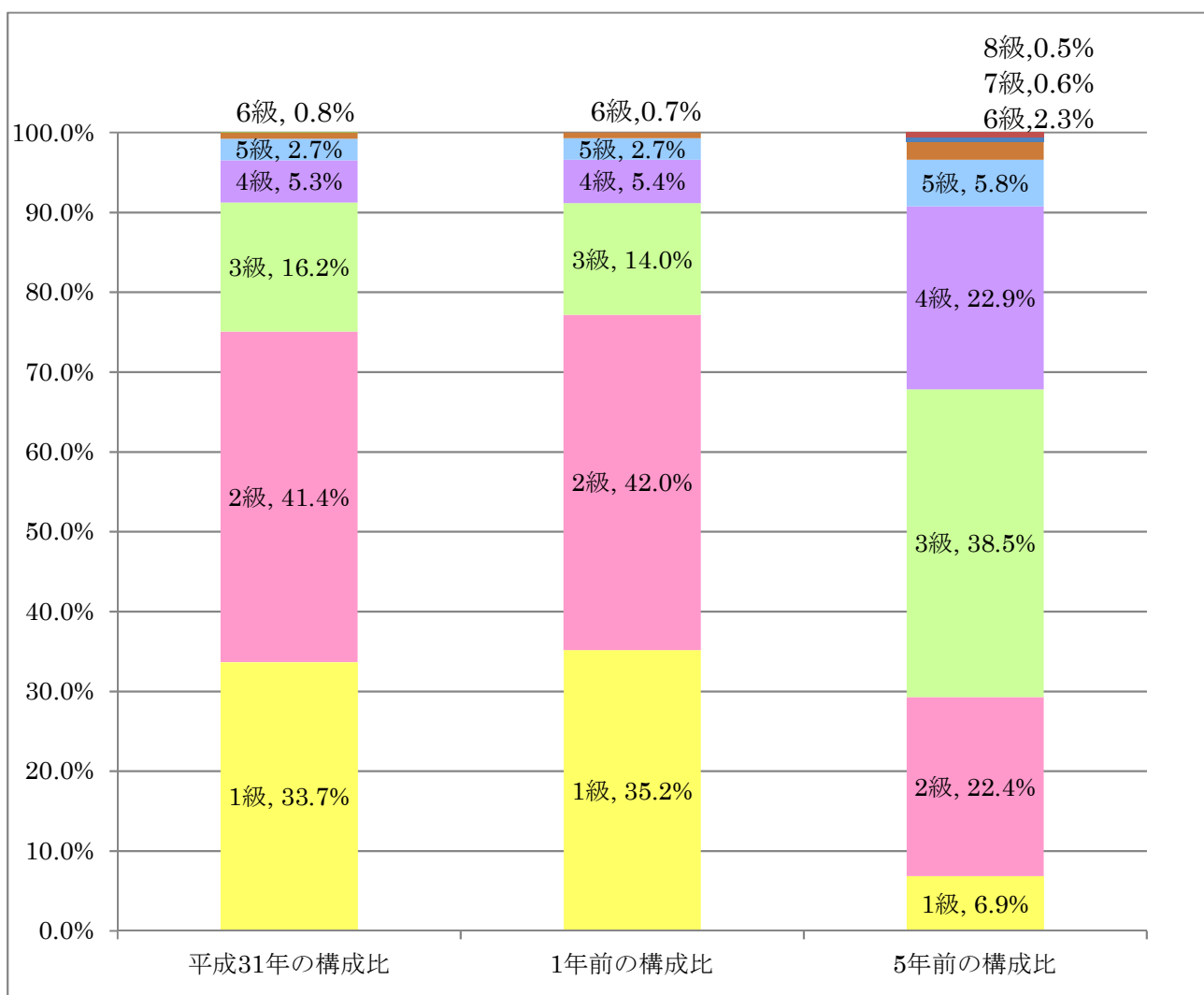
区分		経験年数 10 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	273,792 円	354,241 円	373,726 円	394,425 円
	高校卒	228,145 円	304,000 円	343,518 円	367,276 円
技能労務職	高校卒	—	295,800 円	302,954 円	306,956 円

### 3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（31年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
6級	部長	18人	0.8%	370,300円	515,500円
5級	課長	62人	2.7%	285,000円	455,000円
4級	課長補佐	122人	5.3%	254,200円	429,200円
3級	係長	372人	16.2%	227,300円	407,300円
2級	主任	954人	41.4%	197,100円	358,400円
1級	係員	775人	33.7%	142,500円	324,800円

- (注) 1 江戸川区の給与条例に基づく給料表の級別区分による職員数です。  
 2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な役職名です。  
 3 構成比の数値は端数処理をしているため、その合計は必ずしも100%になるものではありません。



#### 4 職員の手当の状況

##### (1) 期末手当・勤勉手当

江戸川区	東京都	国
一人当たり平均支給額 (30年度) 1,686千円	一人当たり平均支給額 (30年度) 1,874千円	—
(30年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.60月分 1.90月分 (1.45月分) (0.90月分)	(30年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.60月分 2.00月分 (1.45月分) (0.95月分)	(30年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.60月分 1.85月分 (1.45月分) (0.90月分)
職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・職務段階別加算 5～20% ・管理職加算 15～20%	職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・職務段階別加算 3～20% ・管理職加算 15～25%	職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20% ・管理職加算 10～25%

(注) ( ) 内は、再任用職員に係る支給割合です。

##### ○勤勉手当への人事評価の活用状況 (一般行政職)

人事評価は、地方公務員法第23条から23条の4及び江戸川区職員の人事評価実施規程に基づき、全職員を対象に実施しています。

令和元年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ 人事評価を活用している	○		○	
活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
上位、標準、下位の区分	○	○	○	○
上位、標準の区分				
標準、下位の区分				
標準の区分のみ (一律)				
ロ 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

## (2) 退職手当 (31年4月1日現在)

江戸川区			国		
支給率	自己都合	勸奨・定年	支給率	自己都合	応募認定・定年
勤続20年	18.00月分	24.55月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.00月分	32.95月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
勤続35年	39.75月分	47.70月分	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
最高限度額	39.75月分	47.70月分	最高限度額	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 (2%~20%加算)		その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 (0%~45%加算)	
一人当たり平均支給額	5,072千円	20,048千円	一人当たり平均支給額	—	—

(注) 一人当たり平均支給額は、30年度に退職した職員に支給された平均額です。

## (3) 地域手当 (31年4月1日現在)

支給実績 (30年度決算)			2,569,205千円
支給職員一人当たり平均支給年額 (30年度決算)			734,688円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度 (支給率)
江戸川区	20%	3,497人	20%

(注) 地域手当とは、民間における賃金や物価などに関する事情を考慮して支給される手当です。

## (4) 特殊勤務手当 (31年4月1日現在)

支給実績 (30年度決算)		40,540千円		
支給職員一人当たり平均支給年額 (30年度)		79,180円		
職員全体に占める手当支給職員の割合 (30年4月1日時点)		11.9%		
手当の種類 (手当数)		5		
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価	支給実績 (30年度)
特定危険現場作業手当	工事の監督又は検査の業務に従事する職員	地上十メートル以上の足場の不安定な箇所で工事監督又は検査業務に従事	1日につき400円を超えない範囲内	23千円
	昇降機の検査業務に従事する職員	乗用貨物用昇降機、エスカレーター又は小荷物専用昇降機の検査業務に従事	1台につき400円を超えない範囲内	

手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に 対する支給単価	支給実績 (30年度)
福祉訪問等 業務手当	福祉に関する事務 所、福祉部介護保険 課、福祉部障害者福 祉課、子ども家庭部 保育課に勤務する 訪問員、指導員等	生活保護法、身体障害者 福祉法、児童福祉法、知 的障害者福祉法及び老 人福祉法に定める業務 を行うための家庭訪問 や面接、母子及び父子並 びに寡婦福祉法若しく は売春防止法に定める 相談業務に従事	1日につき 450円を超え ない範囲内	7,765千円
感染症接触 手当	保健所その他の施 設に勤務する職員	感染症の予防及び感染 症の患者に対する医療 に関する法律に規定す る一類感染症及び二類 感染症の患者（準ずるも の）に接触する業務に従 事	1日につき 660円を超え ない範囲内	31千円
有害薬物 取扱手当	保健所に勤務する 職員	規則で定める有害な薬 物を使用し、又はガスと して発生させ、試験、研 究、検査又は作業業務に 従事	1日につき 200円を超え ない範囲内	13千円
清掃業務 手当	清掃事務所に勤務 する職員	廃棄物の処理を直接行 う業務又はこれに密接 に関連する業務に従事	1日につき 700円を超え ない範囲内	32,356千円

(5) 時間外勤務手当

支給実績（30年度決算）	944,454千円
職員一人当たり支給年額（30年度決算）	270千円
支給実績（29年度決算）	920,687千円
職員一人当たり支給年額（29年度決算）	267千円



(6)その他の手当 (31年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価		国との異同	国の制度	支給実績 (30年度決算)	支給職員一人当たり 平均支給年額 (30年度)
扶養 手当	配偶者	6,000 円/月	異なる	6,500 円/月	224,914 千円	178,079 円
	子	9,000 円/月		10,000 円/月		
	父母等	6,000 円/月		6,500 円/月		
	満 16 歳年度初めから 満 22 歳年度末までの子	4,000 円加算/月		5,000 円加算/月		
住居 手当	世帯主である職員で、家賃 27,000 円以上 で住宅を借り受 けている職員	年度末時点で27歳ま での者 27,000 円/月 年度末時点で32歳ま での者 17,600 円/月 上記以外の者 8,300 円/月	異なる	12,000 円を超える家賃 で住宅を借り受けてい る職員 最高 27,000 円/月	113,260 千円	178,644 円
通勤 手当	交通機関利用者	運賃等相当額 (55,000 円限度)	異なる	運賃等相当額 (55,000 円限度)	357,821 千円	117,666 円
	交通用具使用者	通勤距離に応じて支給 (2,600 円～13,000 円)		通勤距離に応じて支給 (2,000 円～31,600 円)		
管理職 手当 ( )内は 再任用	行政職	部長 127,600 円 (101,000) /月	異なる	行政職 46,300 円 ～ 130,300 円/月	106,652 千円	1,172,000 円
	重要困難課 長	101,500 円 (73,200 円) /月				
	課長	92,300 円 (66,500) /月				

手当名	内容及び支給単価		国との異同	国の制度	支給実績 (30年度決算)	支給職員一人当たり 平均支給年額 (30年度)
管理職特別勤務手当	管理職手当を受ける管理又は監督の地位にある職員が、臨時又は緊急の必要等により週休日又は休日に勤務した場合に支給	10,000円～12,000円/回 (6時間超勤務の場合： 15,000円～18,000円/回)	異なる	6,000円～ 27,000円 (勤務時間等により異なる)	0円	0円
休日勤務手当	休日に勤務した職員	(勤務1時間当たりの 給与額) × 135/100	同じ		98,491千円	123,577円
夜間勤務手当	正規の勤務時間として、午後10時から翌日午前5時までの間に勤務した職員	(勤務1時間当たりの 給与額) × 25/100	同じ		0円	0円
初任給調整手当	医師及び歯科医師	118,000円～268,500円	異なる	414,800円以内	8,689千円	2,896,333円
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴う転居のため、配偶者と別居し、単身で生活する職員	基礎額 30,000円 職員の住居から配偶者の住居までの交通距離により加算額(6,000円～14,000円)あり	異なる	職員の住居と配偶者の住居との交通距離に応じ30,000円～100,000円	2,640千円	330,000円
義務教育等教員特別手当	義務教育諸学校等の教育職員	職務の級号給に応じて、 1,120円～4,150円			347千円	38,556円
災害派遣手当	災害対策基本法等により、災害復旧等のため自己の住所・居所を離れて江戸川区に派遣された職員	一日につき 3,970円～6,620円			0円	0円

## 5 特別職の報酬等の状況（31年4月1日現在）

区分		給料月額等		
給料	区長	1,218,000円	(参考) 類似団体における最高/最低額 1,256,500円/974,800円	
	副区長	879,000円	1,014,800円/828,600円	
	教育長	742,000円	—	
報酬	議長	956,000円	956,000円/861,200円	
	副議長	807,000円	813,300円/756,100円	
	議員	621,000円	681,200円/589,000円	
期末手当	区長	(30年度支給割合) 3.15月分		
	副区長			
	教育長			
	議長	(30年度支給割合) 3.30月分		
	副議長			
	議員			
退職手当		算定方式	1期の手当額	支給時期
	区長	$1,218,000円 \times 500/100 \times 4年$	24,360,000円	任期满了時
	副区長	$879,000円 \times 340/100 \times 4年$	11,954,400円	
	教育長	$742,000円 \times 260/100 \times 3年$	5,787,600円	

(注) 退職手当の「1期の手当額」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期（4年＝48月または3年＝36月）勤めた場合における退職手当の見込額です。

## 6 職員数の状況

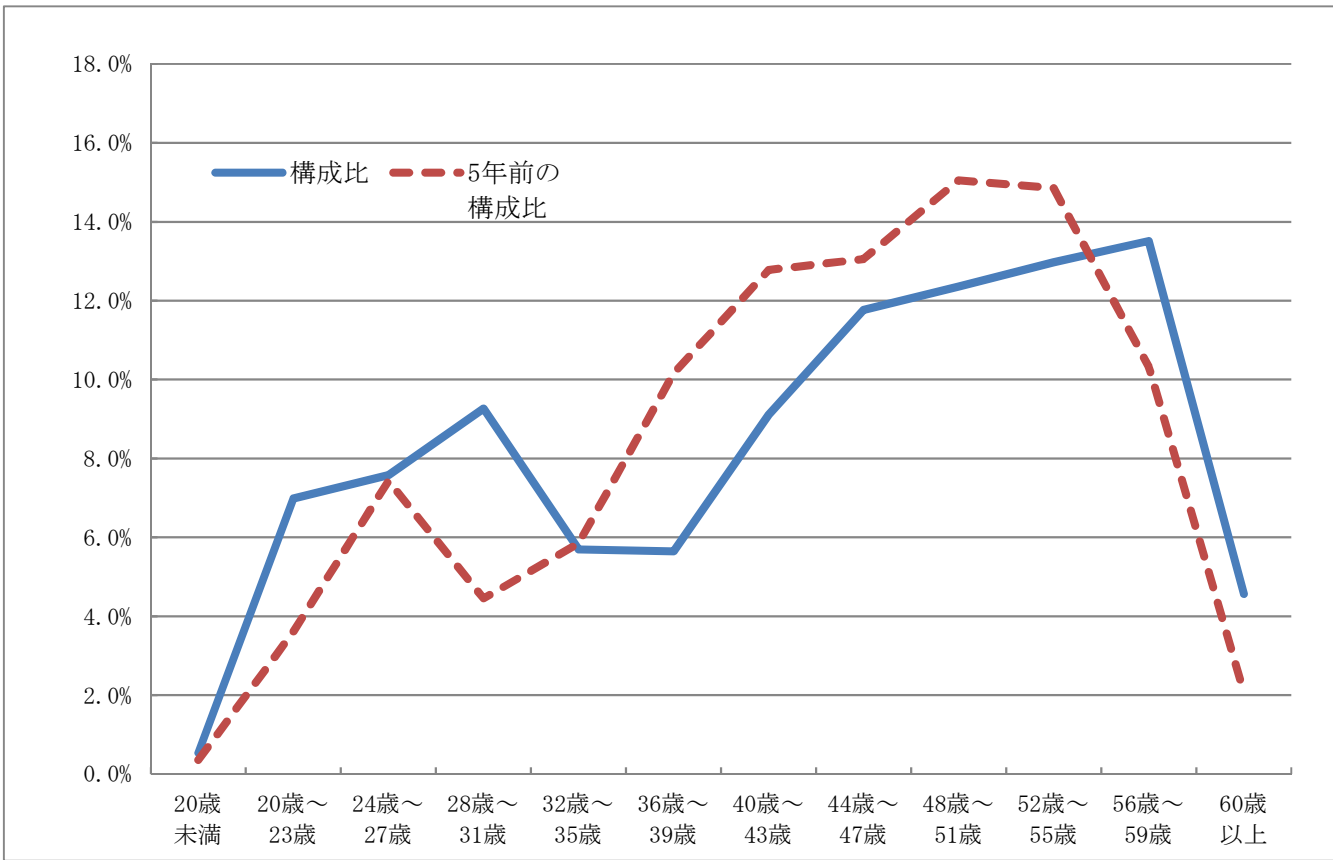
(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

単位＝人

区分 部門		職員数		対前年 増減数	主な増減理由	
		31年	30年			
普通会計部門	一般行政部門	議会	17	17	0	
		総務	602	587	15	業務増
		税務	125	124	1	
		民生	1,335	1,304	31	業務増
		衛生	521	518	3	
		労働	7	7	0	
		農林 水産	7	7	0	
		商工	22	23	▲1	
		土木	484	484	0	
		計	3,120	3,071	49	<参考> 人口1万当たりの職員数 44.70人
		教育部門	407	426	▲19	学校給食調理・用務業務委託
	小計	3,527	3,497	30	<参考> 人口1万当たりの職員数 50.53人	
公営企業等 会計部門	その他	195	195	0		
合計		3,722 [4,870]	3,692 [4,870]	30 [0]	<参考> 人口1万当たりの職員数 53.32人	

- (注) 1 職員数は、一般職に属する職員数であり「地方公共団体定員管理調査」における報告数値です。
- 2 [ ]内は、条例定数の合計です。
- 3 公営企業等会計部門とは、国民健康保険事業や介護保険事業などです。

(2) 年齢別職員構成の状況 (31年4月1日現在)



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数(人)	20	260	282	345	212	210	339	438	460	483	503	170	3,722

(3) 職員数の推移

単位＝人

部門別 \ 年度	26年	27年	28年	29年	30年	31年	過去5年間の増減数(率)
一般行政	3,007	2,982	2,986	3,016	3,071	3,120	113 (3.8%)
教育	478	464	450	435	426	407	▲71 (▲14.9%)
普通会計計	3,485	3,446	3,436	3,451	3,497	3,527	42 (1.2%)
公営企業等会計計	176	180	187	190	195	195	19 (10.8%)
総合計	3,661	3,626	3,623	3,641	3,692	3,722	61 (1.7%)

(注) 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数です。

#### IV 職員の勤務時間そのほかの勤務条件の状況（30年度）

##### 1 正規の勤務時間

1 週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38 時間 45 分	午前 8 時 30 分	午後 5 時 15 分	正午～午後 1 時

##### 2 勤務時間の弾力的措置

昼休み時間帯に来客が多い職場を中心に、職員間で昼休み時間帯をずらす交替勤務制度を実施しています。

【代表的な例】区民課、各事務所、課税課、納税課、生活援護第一課・第二課・第三課、保育課、児童女性課など

##### 3 週休日及び休日

種別	意義
週休日	労働基準法第 35 条の休日にあたるもので、正規の勤務時間が割り振られておらず、職員に勤務する義務が課せられていない日
休日	正規の勤務時間は割り振られているが、特に勤務を命ぜられる場合を除き、勤務することを要しない次に掲げる日 ① 国民の祝日に関する法律に規定する休日 ② 年末年始の休日（12 月 29 日～1 月 3 日） ③ 国の行事の行われる日で、人事委員会の承認を得て、区規則で定める日

##### 4 休暇制度

###### (1) 制度概要

種類	意義	日数など
年次有給休暇	職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持向上を図ることを目的として与えられる休暇	一会計年度において 20 日（ただし、再任用短時間勤務職員などは異なります）
病気休暇	職員が疾病又は負傷のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇	療養のための必要最小限度の期間（原則として、日を単位）
公民権行使等休暇	職員が公民としての権利の行使又は公の職務の執行を行うための休暇	必要と認められる時間
妊娠出産休暇	出産の前後における女性職員の母体保護のため、労働基準法第 65 条に規定する産前産後の休養として与える休暇	妊娠中及び出産後の引き続く 16 週間以内（多胎妊娠の場合は、24 週間）

種類	意義	日数など
妊娠初期休暇	妊娠初期の女性職員が、妊娠に起因する障害のために勤務することが困難な場合における休暇	引き続く 7 日以内の範囲において日を単位で 1 回に限る
母子保健健診休暇	妊娠中又は出産後の女性職員が母子保健法の規定に基づく医師、助産師又は保健師の健康診査又は保健指導を受けるための休暇	健康診査又は保健指導を受けるために、必要と認められる時間
妊婦通勤時間	妊娠中の女性職員の健康維持及びその胎児の健全な発達を阻害するおそれがあるときに、交通混雑を避けるための休暇	勤務時間の始め又は終わりにそれぞれ 30 分又は 1 日 60 分以内で、必要と認められる時間
育児時間	生後 1 年 3 月に達しない子を育てる職員に対して、保育のために休憩時間とは別に勤務時間中に与えられる休暇	1 日 2 回それぞれ 45 分を原則（1 回の最低承認単位は 30 分）
出産支援休暇	男性職員がその配偶者の出産にあたり、子の養育その他家事等を行うための休暇	出産の前後を通じ、日を単位として 2 日以内
育児参加休暇	男性職員がその配偶者の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇	配偶者の出産予定日の 8 週間前の日（小学校就学前の養育の必要がある子がいる場合）から当該出産の日後 8 週間を経過する日までの期間内に原則、日を単位として 5 日以内
生理休暇	生理日の勤務が著しく困難な場合の休養として与える休暇	職員が請求した日数
慶弔休暇	職員が結婚する場合、職員の親族が死亡した場合その他の勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	結婚休暇：引き続く 7 日以内 忌引き：親族によって異なる日数
災害休暇	職員の現住居が地震、水害、火災その他の自然災害により滅失し、又は損壊したことにより、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	日を単位として 7 日以内

種類	意義	日数など
夏季休暇	夏季の期間（7/1～9/30）において、職員が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	原則として、日を単位として5日以内
ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行うため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	一会計年度において、5日の範囲内で必要と認められる期間
リフレッシュ休暇	職業生活における一定の時期に心身の活力を回復及び増進し、又は自己啓発に努めることにより、公務能率の向上に資するため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	日を単位として引き続く3日以内（満53歳） 日を単位として引き続く2日以内（満43歳）
子の看護のための休暇	9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	一会計年度において5日（養育する子が2人以上の場合は10日）以内
短期の介護休暇	配偶者又は父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護及び必要な世話をするため、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	一会計年度において5日（要介護者が2人以上の場合は10日）以内
介護休暇	配偶者又は父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（指定期間）内で必要と認められる期間 3回又は通算して6月の期間に達してもなお、介護を必要とする状態が継続している場合に、同一の要介護者について1回に限り、6月を限度に延長可
介護時間	配偶者又は父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、連続する三年の期間内において一日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	三年の期間内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間



(2) 年次有給休暇の取得状況

平均取得日数	14.9 日
--------	--------

(3) 病気休暇の取得状況

取得者数	229 人
------	-------

(4) 介護休暇の取得状況

取得者数	7 人
------	-----

(5) 介護時間の取得状況

取得者数	4 人
------	-----

**V 職員の休業等に関する状況 (30 年度)**

**1 制度概要**

種類	意義	日数など
育児休業	子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進するとともに、行政の円滑な運営に資することを目的とする制度	子が3歳に達する日までを限度とする 育児休業中は職務に従事しない
育児短時間勤務	職員が小学校就学前の子を養育するために、短時間勤務することが認められる制度	子が小学校に就学するまでを限度とし、法令に規定するいずれかの勤務形態において勤務する
部分休業	職員が小学校就学前の子を養育するために、1日の勤務時間の一部を休業することができる制度	子が小学校に就学するまでを限度とし、1日2時間以内 (1回の最低承認単位は30分)
配偶者同行休業	職員の継続的な勤務を促進するため、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制度	3年を超えない範囲内 配偶者同行休業中は職務に従事しない

**2 取得状況**

(1) 育児休業

30年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
男	女	合計	男	女	合計
10 人	44 人	54 人	2 人	70 人	72 人

(2) 育児短時間勤務

30年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
男	女	合計	男	女	合計
0 人	2 人	2 人	0 人	1 人	1 人

### (3) 部分休業

30年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
男	女	合計	男	女	合計
1人	30人	31人	1人	33人	34人

### (4) 配偶者同行休業

30年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
男	女	合計	男	女	合計
0人	1人	1人	0人	0人	0人

## VI 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（30年度）

### 1 職員の懲戒処分の状況

懲戒とは、職員に法令違反などの一定の義務違反があった場合になされる処分で、職員の道義的責任を問うことにより、地方公共団体における規律と公務遂行の秩序を維持することを目的としています。

#### 【懲戒処分者数】

免職	停職	減給	戒告	合計
0人	1人	0人	2人	3人

### 2 職員の分限処分（病気休職など）の状況

分限とは、職員が一定の事由によってその職務を十分に果たすことができない場合などに、公務能率の維持と向上を図ることを目的とした処分です。

#### 【分限処分者数】

免職	降任	休職	降給	合計
0人	0人	62人	0人	62人

## VII 職員のサービスの状況（30年度）

### 1 サービスの基準

地方公務員法第30条は、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定めています。これは、公務員としての職員のサービスの根本基準を明らかにしたものであり、憲法第15条第2項が「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」と規定しているところを受けたものです。

### 2 種類

区分	内容
サービスの宣誓	特定の人が地方公務員になるにあたっては、誠実かつ公正に職務を執行することを住民全体に対して誓わなければならない。
法令及び上司の命令に従う義務	職員は、その職務を遂行するにあたって、法令、条例等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。
職務に専念する義務	職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。
信用失墜行為の禁止	職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
秘密を守る義務	職員は、在職中であると退職後であるとを問わず、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。
政治的行為の制限	職員は、特定の政治的行為について、これを行うことを禁止されている。
争議行為等の禁止	職員は、使用者たる住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をすること、また、地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をすることを禁止されている。
営利企業等の従事制限	職員は、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員になるとき、自ら営利を目的とする私企業を営むとき、又は報酬を得て何らかの事業若しくは事務に従事するときは、任命権者の許可を受けなければならない。

### 3 職員の兼業許可の状況

主に外部機関の要請により報酬を得て講演を行う場合などです。

件数（人数）
41件（77人）

## VIII 職員の退職管理の状況

### 1 職員の退職管理について

職務の公正な執行及び区の信頼確保を図る観点から、地方公共団体を離職後に営利企業等に再就職した元職員による現職職員に対する契約等事務に関する働きかけが、法令により禁止されています。

### 2 再就職者による依頼等の規制

再就職者が、離職前の5年間において、職員として関わった当該営利企業と地方公共団体との契約等事務について、離職後2年間、職務上の行為をする又はしないように、要求又は依頼することを禁止しています。

※管理又は監督の地位にあった職員については、離職前の5年間に限らず、管理・監督の地位に就いていた期間に関わった契約等事務についても働きかけを禁止しています。

### 3 職員の再就職の届出

退職管理の適正を確保するため、管理又は監督の地位にあった職員が離職後2年間に再就職した場合は、法令に基づき届出を義務付けています。

## IX 職員の研修の状況（30年度）

### 1 研修の状況

【江戸川区実施研修】

区分	実施回数	受講者数
新任研修	11回	409人
現任研修	26回	636人
接遇研修	3回	96人
実務研修	39回	3,153人
特別研修	22回	1,621人
派遣研修	271回	1,036人
職場研修等	431回	7,708人
合計	803回	14,659人

## X 職員の福利厚生制度（30年度）

### 1 福利厚生制度の概要

職員の福利厚生については、地方公務員法、地方公務員等共済組合法に基づいて実施しています。

## 2 東京都職員共済組合

職員の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職員の病気・負傷・休業・退職などに関して、以下の事業を行っています。

事業名	内容
短期給付事業	<p>この事業は、健康保険に相当するもので「法定給付」と「附加給付」があります。法定給付は、法律で給付の種類や内容が定められたもので、どの地方公務員共済組合でも同じ給付内容ですが、附加給付は、法令の定める基準に従って、財政事情などを考慮しながら、各共済組合の定款で定めて実施しているものです。</p> <p>① 組合員とその被扶養者の病気、負傷、出産又は死亡に関する給付            ② 組合員の休業に関する給付            ③ 組合員とその被扶養者の災害に関する給付</p>
長期給付事業	<p>この事業は、組合員等を対象としている他の二つの事業とは異なり、組合員が退職（又は死亡）した後に給付の対象となります。</p> <p>退職後一定の年齢になったときや在職中の傷病がもとで心身に障害が生じて退職したとき、又は死亡したときに、退職後の生活やあとに残された家族（遺族）の生活の安定を図るため、年金などの支給を行っています。</p> <p>なお、平成 27 年 10 月から被用者年金制度が一元化され、共済年金は厚生年金に統一されました。</p> <p>① 老齢厚生年金（第 3 号）（旧名称・退職共済年金）            生年月日に応じた支給開始年齢から受けられる特別支給の老齢厚生年金及び 65 歳から受ける本来の支給の老齢厚生年金に分けられます（経過措置があります。）。</p> <p>② 障害厚生年金（旧名称・障害共済年金）            組合員である期間に初診日がある傷病により、一定の障害状態になったときに支給されます。</p> <p>③ 障害手当金（旧名称・障害一時金）            組合員である期間に初診日がある傷病により、障害厚生年金に該当しない程度の一定の障害状態にあるときに支給されます。</p>
福祉事業	<p>④ 遺族厚生年金（旧名称・遺族共済年金）            組合員、元組合員（退職をしているがまだ年金を受給していない方）及び年金受給者が死亡したときに、その遺族（配偶者、子、父母、孫及び祖父母）に支給されます。</p> <p>⑤ 年金払い退職給付            共済年金の職域部分廃止後の新たな年金として、平成 27 年 10 月に創設されました。地方公務員の退職給付の一部として設けられるもので「退職年金」、「公務障害年金」、「公務遺族年金」の 3 種類の給付があります。</p>

福祉事業	この事業は、短期、長期の給付事業以外に、組合員とその家族の健康の保持・増進など福祉向上を目的として実施する事業です。特定健診・特定保健指導や人間ドックなどの健康づくり・疾病予防への支援事業、保養施設の運営やその他貸付事業等を行っています。
------	---

### 3 特別区職員互助組合

23 区全体の職員数のスケールメリットを活かして、各区の職員の互助事業を行っています。事業としては、相談事業・保険事業などがあります。必要な経費については、職員が負担する会費により運営されています。

事業名	内容
保険関係事業	団体契約保険（生命保険・損害保険・積立年金保険）、団体取扱保険等
ライフプラン事業	ライフプランセミナー等
相談事業	職員相談室
会員制宿泊施設	宿泊施設・スポーツ施設
生活支援・ リフレッシュ事業	指定店、割引施設等

### 4 江戸川区職員厚生会

職員の相互扶助・親睦などの事業を行っています。必要な経費については、職員が負担する会費等により運営されています。

事業名	内容
給付事業	弔慰金、災害見舞金、傷病見舞金等
貸付事業	生計資金貸付金
助成事業	一部を民間事業者に委託、各種大会助成等

## XI 職員の健康管理及び制服の貸与

職員の健康管理については、労働安全衛生法などに基づいて健康診断を実施しています。また、安全性並びに能率性を高めるため、制服を貸与しています。

### 1 職員の健康診断の状況（30年度）

種別	受診者数
定期健康診断	4,287人

### 2 公務災害の状況（30年度）

内容	認定件数
公務災害	25件
通勤災害	11件

### 3 制服の貸与状況（30年度）

種別	種類
作業着系	33
清掃職員安全着	9

## XII 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（平成31年4月1日）

地方公務員法の規定に基づき、給料表ごとに毎年4月1日時点の等級及び職制上の段階ごとの職員数を公表します。この職員数の公表は、職務の各等級への格付けの運用を明らかにするもので、給料表の職務の級の職員数と、職制上の段階ごとの職員数を対比させる一覧表としています。

なお、給料表適用外の次の職員を除いています。

○臨時職員、○特別職、○非常勤職員、○他団体からの派遣職員、○地方自治法により派遣されている職員

等級及び職制上の段階ごとの職員数（平成30年4月1日現在）

行政職給料表（一）等級別基準職務表

等級	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
一級	係員の職務	936	31.2	係員	936	936	31.2	係員
二級	主任の職務	1,441	48.0	主任	1,441	1,441	48.0	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	406	13.5	係長・担当係長	147	406	13.5	係長級
				所長	5			
				館長	10			
				園長	21			
				室長	2			
				次長	1			
				主査	167			
				副園長・副室長	53			
				計	406			
四級	課長補佐の職務	140	4.7	係長	120	140	4.7	課長補佐級
				所長	1			
				館長	3			
				園長	14			
				室長	2			
				計	140			
五級	課長、担当課長又は副参事の職務	64	2.1	課長	48	64	2.1	課長級
				所長	6			
				室長	1			
				局長	2			
				センター長	1			
				副参事	6			
				計	64			
六級	部長、担当部長又は参事の職務	16	0.5	部長	11	16	0.5	部長級
				議会事務局長	1			
				参事	4			
				計	16			
合計		3,003	100.0					



行政職給料表（二）等級別基準職務表

等級	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
一級	係員の職務	143	22.4	技能1級職	143	143	22.4	係員
二級	技能主任の職務	439	68.9	技能主任	439	439	68.9	技能主任
三級	技能長の職務	49	7.7	技能長	49	49	7.7	技能長
四級	統括技能長の職務	6	0.9	統括技能長	6	6	0.9	統括技能長
	合計	637	100.0					

医療職給料表（一）等級別基準職務表

等級	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
一級	係長、担当係長又は主査の職務	0	0	係長	0	0	0	係長級
二級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	66.7	課長	2	2	33.3	課長級
三級	部長、担当部長又は参事の職務	1	33.3	所長	1	1	66.6	部長級
合計		3	100.0					

医療職給料表（二）等級別基準職務表

等級	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
一級	係員の職務	10	17.9	係員	10	10	17.9	係員
二級	主任の職務	25	44.6	主任	25	25	44.6	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	20	35.7	係長・担当係長	4	20	35.7	係長級
				センター長	1			
				主査	15			
				計	20			
四級	課長補佐の職務	1	1.8	総括係長	1	1	1.8	課長補佐級
				所長・館長・園長	0			
				計	1			
五級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0	課長・副参事	0	0	0	課長級
合計		56	100.0					

医療職給料表（三）等級別基準職務表

等級	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
一級	係員の職務	56	56.0	係員	56	56	56.0	係員
二級	主任の職務	26	26.0	主任	26	26	26.0	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	13	13.0	係長・担当係長	7	13	13.0	係長級
				所長	3			
				主査	3			
				計	13			
五級	総括係長の職務	2	2.0	総括係長	1	2	2.0	課長補佐級
				所長	1			
				計	2			
六級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	3.0	課長	2	3	3.0	課長級
				副参事	1			
				計	3			
合計		100	100.0					

# 平成29年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

## 1 職員の競争試験及び選考の状況

### (1) 採用試験等

平成29年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。体裁

#### ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	資格・免許	その他	
I類	事務	有	22歳以上 32歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。）</li> <li>・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</li> </ul>	
	土木造園（土木）					
	土木造園（造園）					
	建築					
	機械					
	電気					
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員又は保育士		
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人		
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員		
	衛生監視（化学）					
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師			
III類	事務	有	18歳以上 22歳未満	/	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人	
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者手帳の交付を受けている人</li> <li>・通常の勤務時間に対応できる人</li> <li>・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人</li> </ul>		
経験者2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務 従事歴 4年以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。）</li> <li>・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</li> </ul>	
	福祉	無				当該職種に関する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること）
	土木造園（土木）	有				
	建築					
経験者3級職	事務	無	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務 従事歴 8年以上		
	福祉					当該職種に関する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること）
	土木造園（土木）					有
	建築					
	主任主事Ⅰ	事務	有	37歳以上 46歳未満		民間企業等での業務 従事歴13年以上
主任主事Ⅱ	事務			/		

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 試験区分「福祉」における受験資格の「資格・免許」のうち「保育士」については、保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者

## イ 日 程

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

(注) 技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分

ウ 実施状況

単位：人

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

(2) 採用選考等

平成29年度人事委員会が実施した江戸川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）	1人

イ 一般職の任期付職員

法第三条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	採用承認人数
主任	0人
係長	0人
課長補佐	0人
課長	1人
部長	0人

法第四条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	合格者数
主事（1級職）	0人
課長	0人
部長	0人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

※2 採用職層は、平成30年度の名称で記載

(3) 管理職選考（平成29年度）

ア 受験資格等

○ I類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢55歳未満で、主任主事以上の在職期間が6年以上の人

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

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

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

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

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○ II類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢47歳以上56歳未満で、総括係長の在職期間が1年以上の人

(選考方法) 筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問



イ 実施状況（合格者決定）

○Ⅰ類（全部及び免除受験方式）及びⅡ類

（単位：人、％）

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

○Ⅰ類（全部受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
Ⅰ類 （全部）	事務	174	180	△ 6	71	67	4	42	42	0	24.1	23.3	0.8
	技術Ⅰ	36	29	7	7	3	4	4	3	1	11.1	10.3	0.8
	技術Ⅱ	22	13	9	8	6	2	4	2	2	18.2	15.4	2.8
	技術Ⅲ	8	17	△ 9	1	4	△ 3	1	2	△ 1	12.5	11.8	0.7
	技術計	66	59	7	16	13	3	9	7	2	13.6	11.9	1.7
	合計	240	239	1	87	80	7	51	49	2	21.3	20.5	0.8

○Ⅰ類（免除受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
Ⅰ類 （免除）	事務	171	149	22	120	116	4	51	50	1	29.8	33.6	△ 3.8
	技術Ⅰ	34	27	7	16	14	2	11	8	3	32.4	29.6	2.8
	技術Ⅱ	18	20	△ 2	13	11	2	10	9	1	55.6	45.0	10.6
	技術Ⅲ	35	26	9	7	4	3	4	3	1	11.4	11.5	△ 0.1
	技術計	87	73	14	36	29	7	25	20	5	28.7	27.4	1.3
	合計	258	222	36	156	145	11	76	70	6	29.5	31.5	△ 2.0

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

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

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

## 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成29年は、10月11日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

### 〔本年の勧告のポイント〕

#### 公民比較結果に基づき、月例給、特別給ともに引上げ

##### 1 月例給（平成29年4月1日に遡及して改定実施）

○公民較差（526円、0.13%）を解消するため、給料表を改定

##### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）（改正条例の公布の日から実施）

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

#### 扶養手当の見直し（平成30年4月1日実施）

○配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

#### 行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正（平成30年4月1日実施）

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

## 職員の給与に関する報告・勧告

### I 職員と民間従業員との給与の比較

#### 1 職員給与等実態調査の内容（平成29年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,642人	30,979人	393,512円	41.2歳

#### 2 民間給与実態調査の内容（平成29年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,099民間事業所を实地調査（調査完了789事業所）

#### 3 公民比較の結果

##### ○月例給

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

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

##### ○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.52月分	4.40月	0.12月

## II 公民較差に基づく給与改定の内容

### 1 給料表

#### (1) 行政職給料表（一）

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

#### (2) その他の給料表

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

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

### 3 実施時期

- ・ 給料表の改定は、平成 29 年 4 月 1 日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

#### （参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
438 円	0 円	88 円	526 円

#### （参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,521 千円	約 6,571 千円	約 50 千円

## III 扶養手当の見直し

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

### 1 改正内容

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

### 2 実施時期等

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

## IV 給与制度における課題

### 1 勤勉手当制度

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

### 2 昇給制度

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

## 1 新たな人事・給与制度の構築（行政系人事制度の見直し）

### (1) 任用制度

#### （職務・職責を踏まえた任用管理）

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

#### （制度改正に伴う各職務の級の切替え等）

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

#### （制度改正の趣旨に基づく昇任選考等の実施）

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

### (2) 給与制度

職の再編等に関する人事制度の見直しを契機として、給料表を抜本的に見直し

#### （行政系人事・給与制度の見直しに伴う新給料表の勧告）

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

用を適切に行う必要

(実施時期)

- ・ 平成 30 年 4 月 1 日

## 2 人事制度の課題

### (1) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる採用制度)

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

(受験者獲得策の戦略的な展開)

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

### (2) 人材の育成及び活用

(人事評価制度の適切な運用)

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

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

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

(管理監督職を担う者の人材育成)

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

(再任用職員の活用)

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

(非常勤職員等への対応)

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

(保育教諭等への対応)

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

## 3 勤務環境の整備等

### (1) 仕事と生活の両立支援

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

利用に係る実態把握・分析を進め、実効的な対策を講ずる必要

**(2) 多様で柔軟な働き方**

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

**(3) 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進**

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

**(4) メンタルヘルス対策の推進**

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

**(5) ハラスメント防止対策**

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

**4 区民からの信頼の確保**

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

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成29年度中における江戸川区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	29年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
1	0	0	1	

### 4 不利益処分に関する審査請求の状況

平成29年度中における江戸川区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	29年度 請求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
3	0	0	3	