

令和4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（令和3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（令和3年度）	7
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	8
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（令和3年度）	20
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	
4 休暇制度	
V 職員の休業等に関する状況（令和3年度）	23
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（令和3年度）	24
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（令和3年度）	25
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	26
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（令和3年度）	26
1 研修の状況	
X 職員の福利厚生制度（令和3年度）	26
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	29
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（令和4年4月1日）	30
令和3年度の業務状況の報告（特別区人事委員会）	35
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審査請求の状況	

# 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（令和3年度）

### 1 採用の状況

区分	事務	法務	福祉	土木造園	建築	機械	電気	衛生監視	保健師	技能VI	合計
I 類	48人	—	7人	4人	2人	1人	1人	2人	9人	—	74人
II 類	—	—	42人	—	—	—	—	—	—	—	42人
III 類	13人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13人
経験者	3人	—	3人	—	1人	—	—	—	—	—	7人
就職氷河期	1人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1人
行政専門職	—	1人	—	—	—	—	—	—	—	—	1人
技能	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4人	4人
合計	65人	1人	52人	4人	3人	1人	1人	2人	9人	4人	142人

### 2 退職の状況

定年退職	勸奨退職	普通退職	合計
117人	26人	48人（3人）	191人（3人）

（注）（ ）は死亡退職数で内数です。

### 3 昇任選考の状況

#### (1) 総括係長職昇任能力実証

##### ① 対象資格及び能力実証方法

対象資格	能力実証方法
別表の職種の者で、令和4年3月末日現在、係長、担当係長、主査又はこれに相当する職にあり、その在職期間が7年以上で、年齢58歳未満のもの	勤務評定、人事評価

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
171人	24人	14.0%

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	別表の職種の中で、令和4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 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 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	勤務評定、人事評価
種別B	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 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 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	勤務評定、人事評価

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
891人	69人	7.7%

(2) 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、令和4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
種別B		勤務評定、自己申告、人事評価
種別C		勤務評定、自己申告、人事評価

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 A 〈1 級職〉			3 年以上		10 年以上 20 年未満		20 年以上
	経験者 (児童福祉・児童指 導・児童心理)〈1 級職〉							
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 A 〈1 級職〉		5 年以上 10 年未満		5 年以上 20 年未満			
	経験者 (児童福祉・児童指 導・児童心理)〈1 級職〉							

## ②実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
444 人	224 人	50.5%	67 人	29.9%

(3) 統括技能長職昇任選考

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、令和4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歳未満のもの	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
18人	2人	11.1%	1人	50.0%

(4) 技能長職昇任選考

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、令和4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歳未満のもの	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
202人	63人	31.2%	7人	11.1%

(5) 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、令和4年3月末日現在、1級職に14年以上在職し、年齢が58歳未満のもの	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
58人	22人	37.9%	6人	27.3%

#### 4 職員数（各年4月1日現在）

（1）組織別職員数（会計年度任用職員を除く）

単位＝人

組織	区分	職員数		対前年 増加数
		令和4年	令和3年	
	経営企画部	38	55	△17
	SDGs推進部	40	38	2
	新庁舎・施設整備部	29	21	8
	危機管理部	28	29	△1
	総務部	226（5）	214（4）	12（1）
	都市開発部	175（3）	181（3）	△6
	環境部	335（12）	324（11）	11（1）
	文化共育部	77（1）	79（1）	△2
	生活振興部	409（5）	416（5）	△7
	産業経済部	32	32	
	福祉部	471（8）	471（4）	（4）
	子ども家庭部	843（16）	858（21）	△15（△5）
	健康部	341（6）	340（6）	1
	土木部	215（4）	219（3）	△4（1）
	会計課	16	16	
	教育委員会事務局	442（18）	464（15）	△22（3）
	監査委員事務局	6	6	
	選挙管理委員会事務局	10	10	
	区議会事務局	15（1）	15（1）	
	合計	3,748（79）	3,788（74）	△23（5）

（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。



## (2) 会計年度任用フルタイム勤務職員数 (組織別)

単位＝人

組織	区分	職員数		対前年 増加数
		令和4年	令和3年	
総務部		8	9	△1
都市開発部		1	2	△1
環境部		3	1	2
文化共育部		3	2	1
生活振興部		23	27	△4
福祉部		10	11	△1
子ども家庭部		20	10	10
健康部		15	12	3
会計課		1	1	
教育委員会事務局		2	2	
監査委員事務局		1	1	
合 計		87	78	9

## 5 人事交流の状況 (令和3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		1人	1人

## Ⅱ 職員の人事評価の状況（令和3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	135	265	640	224	2,250	4	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
令和3年度	職員数（A）	2,829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）	814人
	比率（B/A）	28.8%
令和2年度	職員数（A）	2,894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）	484人
	比率（B/A）	16.7%

### 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 (令和4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) 令和2年度の 人件費率
令和 3年度	689,739人	326,853,793	12,033,229	38,185,099	11.7%	11.0%

(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)		
令和 3年度	3,587人	12,520,824	4,624,477	5,752,892	22,898,193 (23,860,619)	6,384 (6,652)	6,563

(注) 1 職員手当には、退職手当を含みません。

2 職員数は、令和3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）や会計年度任用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)		
令和 4年度	379,408円	378,512円	896円 (0.24%)	0.24%	0.24%	0.3%

(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ス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)		
令和 4年度	4.56月	4.45月	0.11月	0.10月	4.55月	4.4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（令和4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	40.9歳	296,199円	413,538円	370,734円
東京都	42.3歳	316,417円	453,549円	398,484円
国	42.7歳	323,711円	—	405,049円
特別区	40.3歳	297,359円	420,048円	373,825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	55.4歳	513人	289,845円	381,358円	354,798円	—	—	—	—
うち自動車運転手	55.5歳	2人	321,300円	410,925円	393,360円	乗用自動車運転者	55.8歳	317,600円	1.29
うち清掃職員	53.4歳	198人	302,224円	431,913円	373,932円	廃棄物処理業従業員	47.0歳	306,000円	1.41
うち用務員	56.5歳	238人	280,125円	346,526円	340,045円	用務員	49.1歳	236,600円	1.46
東京都	50.4歳	1,275人	288,149円	388,154円	356,026円	—	—	—	—
国	51.1歳	2,114人	286,570円	—	328,416円	—	—	—	—
特別区	53.4歳	246人	291,298円	392,684円	358,327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	—	—	—
うち自動車運転手	6,903,185円	4,144,900円	1.67
うち清掃職員	6,929,112円	4,266,500円	1.62
うち用務員	5,794,881円	3,187,900円	1.82

### 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	47.2 歳	409,248 円	573,034 円
東京都	40.1 歳	337,226 円	434,470 円
特別区	37.8 歳	325,980 円	437,056 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、令和4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(令和4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 186,700 円 一般職 182,200 円
	III 類 (高校卒程度)	147,100 円	145,600 円	150,600 円
技能労務職	高校卒	139,400 円 ~143,700 円	143,000 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(令和4年4月1日現在)

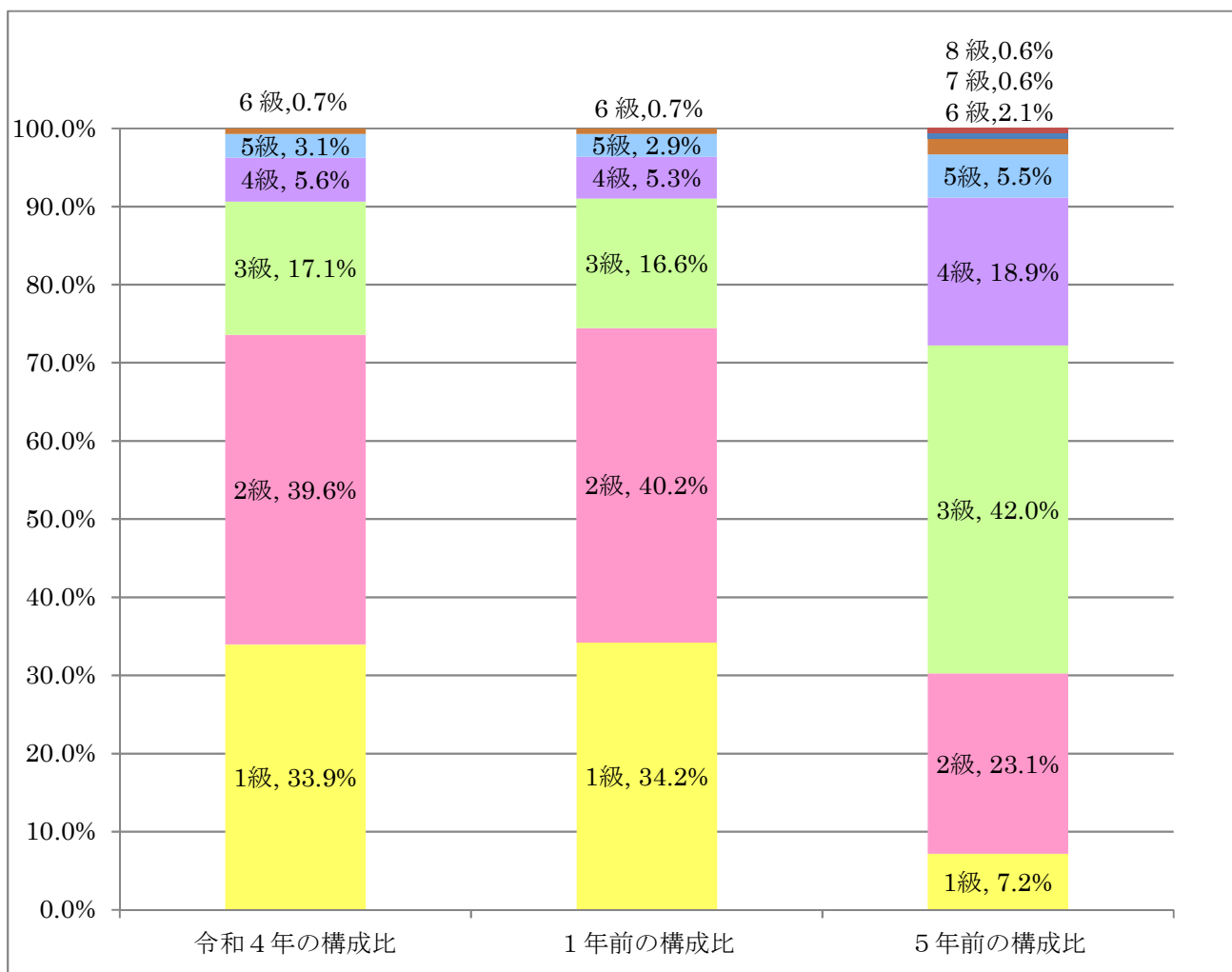
区分		経験年数 10 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	274,856 円	364,833 円	383,860 円	390,857 円
	高校卒	220,525 円	316,336 円	351,300 円	355,863 円
技能労務職	高校卒	—	—	303,387 円	306,323 円

### 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（令和4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	17人	0.7%	368,900円	512,600円
5級	課長	71人	3.1%	283,900円	452,100円
4級	課長補佐	130人	5.6%	253,100円	426,300円
3級	係長	396人	17.1%	226,600円	404,400円
2級	主任	920人	39.6%	196,700円	355,500円
1級	係員	788人	33.9%	142,500円	321,900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（令和3年度） 1,604千円	一人当たり平均支給額（令和3年度） 1,788千円	—
(令和3年度支給割合) 期末手当 2.40月分 (1.35月分) 勤勉手当 2.05月分 (1.00月分)	(令和3年度支給割合) 期末手当 2.40月分 (1.35月分) 勤勉手当 2.05月分 (1.00月分)	(令和3年度支給割合) 期末手当 2.55月分 (1.35月分) 勤勉手当 1.90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。

※令和3年人事院勧告における0.15月の引き下げ分(4.45月→4.3月)を令和4年6月期で調整しています。

○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3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（令和4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	39.75月分	47.70月分	最高限度	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 (2%~45%加算)	
一人当たり平均支給額	3,623千円	18,968千円	一人当たり平均支給額	—	—

(注) 一人当たり平均支給額は、令和3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（令和4年4月1日現在）

支給実績（令和3年度決算）	2,568,385千円		
支給職員一人当たり平均支給年額（令和3年度決算）	716,026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%	3,587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（令和4年4月1日現在）

支給実績（令和3年度決算）	54,036千円			
支給職員一人当たり平均支給年額（令和3年度）	83,777円			
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和3年4月1日時点）	13.3%			
手当の種類（手当数）	7			
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（令和3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	37千円
	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 (令和3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	6,264千円
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、二類感染症及び新型コロナウイルス感染症の患者(準ずるもの)に接触する業務に従事	1日につき 4,000円を超えない範囲内	783千円
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	0千円
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	31,432千円
児童相談所 業務手当	児童相談所(一時保護課を除く)に勤務する職員	児童福祉法第十二条第二項に規定する業務を行うために家庭訪問、指導、相談等の業務に従事	1日につき 490円を超えない範囲内	4,762千円
一時保護業 務手当	児童相談所一時保護課に勤務する職員	児童福祉法第十一条第一項第二号ホに規定する業務を行うために家庭訪問、指導、相談等の業務に従事	1日につき 1,470円を超えない範囲内	10,759千円

## (5) 時間外勤務手当

支給実績（令和3年度決算）	1,020,599千円
職員一人当たり支給年額（令和3年度決算）	285千円
支給実績（令和2年度決算）	939,782千円
職員一人当たり支給年額（令和2年度決算）	263千円

## (6) その他の手当（令和4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 (令和3年度 決算)	支給職員一人当たり 平均支給年額 (令和3年度)
扶養 手当	配偶者	6,000円/月	異なる	6,500円/月	213,454千円	186,423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	16,000円を超える家賃で住宅を借り受けている職員 最高28,000円/月	141,156千円	181,668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)	387,128千円	118,569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円)/月 重要困難課長 101,500円 (73,200円)/月 課長 92,300円 (66,500円)/月	異なる	行政職 46,300円～ 130,300円/月	112,761千円	1,139,000円

手当名	内容及び支給単価		国との異同	国の制度	支給実績 (令和3年度 決算)	支給職員一人当たり 平均支給年額 (令和3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	10,000～12,000円/回 (6時間超勤務の場合： 15,000～18,000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	/	115,274千円	119,331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			
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	7,184千円	2,394,667円
单身 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	528千円	528,000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	/	/	183千円	36,600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

## 5 特別職の報酬等の状況（令和4年4月1日現在）

区分		給料月額等		
給料	区長	1,218,000 円		
	副区長	879,000 円		
	教育長	742,000 円		
報酬	議長	956,000 円		
	副議長	807,000 円		
	議員	621,000 円		
期末手当	区長	(令和3年度支給割合) 3.15 月分		
	副区長			
	教育長			
	議長	(令和3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	$1,218,000 \text{ 円} \times 500/100 \times 4 \text{ 年}$	24,360,000 円	任期满了時
	副区長	$879,000 \text{ 円} \times 340/100 \times 4 \text{ 年}$	11,954,400 円	
	教育長	$742,000 \text{ 円} \times 260/100 \times 3 \text{ 年}$	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

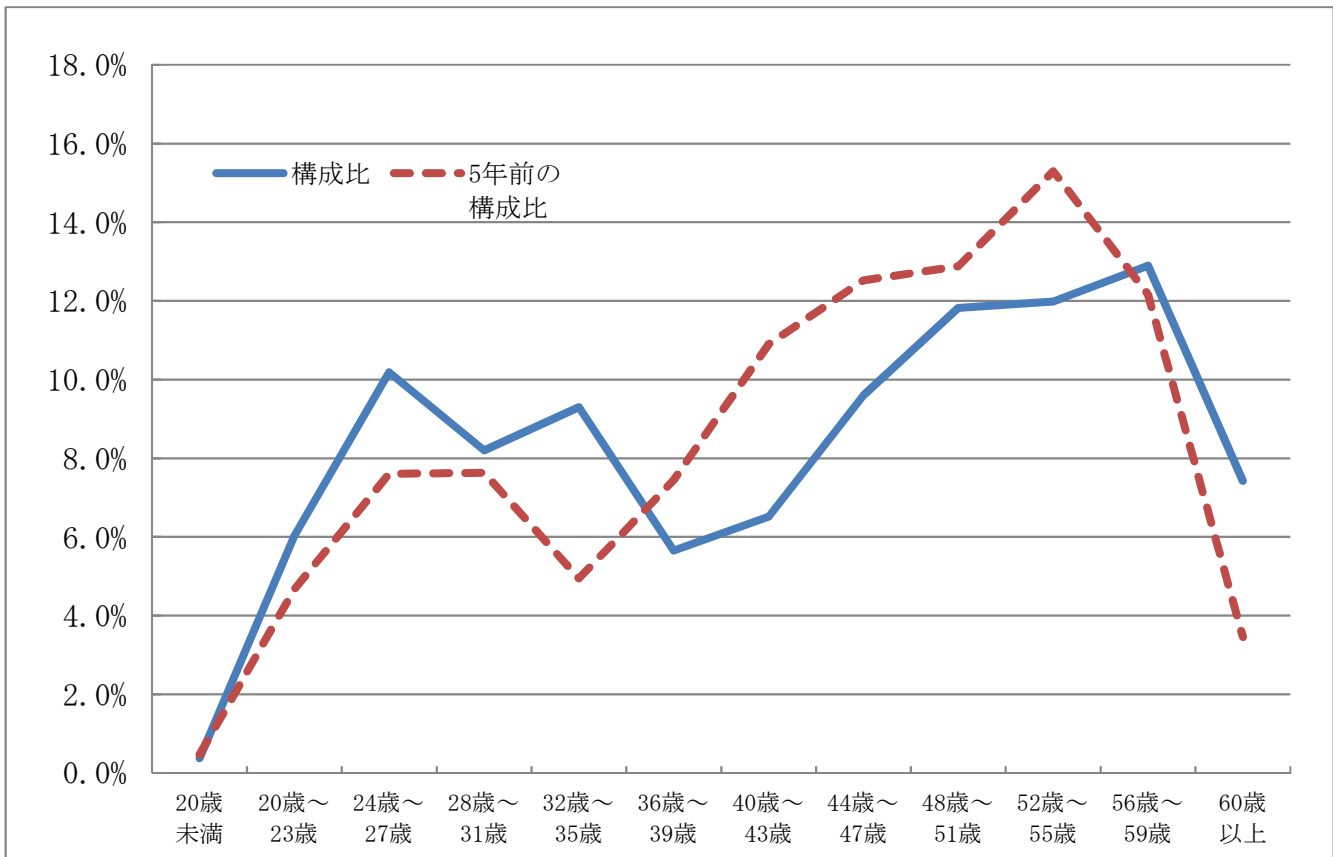
区分 部門		職員数		対前年 増減数	主な増減理由
		令和4年	令和3年		
普通会計部門	議会	15	15	0	
	総務	637	644	△7	執行体制の見直し
	税務	125	123	2	
	民生	1,380	1,392	△12	事務の民間等委託等
	衛生	531	527	4	業務増
	労働	9	7	2	
	農林 水産	7	7	0	
	商工	25	25	0	
	土木	459	470	△11	執行体制の見直し
	計	3,188	3,210	△22	<参考> 人口1万人当たりの職員数 46.22人
	教育部門	354	377	△23	技能労務職員退職不補充
小計	3,542	3,587	△45	<参考> 人口1万人当たりの職員数 51.35人	
公営企業 等 会計部門	その他	188	201	△13	
合計		3,730 [4,870]	3,788 [4,870]	△58 [0]	<参考> 人口1万人当たりの職員数 54.08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（令和4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)	14	225	380	306	347	211	243	358	441	447	481	277	3,730

(3) 職員数の推移

単位＝人

部門別	平成29年	30年	31年	令和2年	3年	4年	過去5年間の増減数(率)
一般行政	3,016	3,071	3,120	3,181	3,210	3,188	172 (5.7%)
教育	435	426	407	390	377	354	△81 (△18.6%)
普通会計計	3,451	3,497	3,527	3,571	3,587	3,542	91 (2.6%)
公営企業等会計計	190	195	195	200	201	188	△2 (△1.1%)
総合計	3,641	3,692	3,722	3,771	3,788	3,730	89 (2.4%)

(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（令和3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る、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
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



種類	意義	日数など
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	義務教育終了前の子、又は身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、もしくは指定難病を有する者であって、満18歳に達する日以後最初の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3年の期間内において1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	3年の期間内において1日につき2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	206人
------	------

(4) 介護休暇の取得状況

取得者数	9人
------	----

(5) 介護時間の取得状況

取得者数	1人
------	----

V 職員の休業等に関する状況（令和3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

令和3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
44人	46人	90人	6人	68人	74人

(2) 育児短時間勤務

令和3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	1人	1人

(3) 部分休業

令和3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
6人	27人	33人	1人	49人	50人

(4) 配偶者同行休業

令和3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	2人	2人

VI 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（令和3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	2人	1人	4人	7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	67人	0人	67人

## VII 職員のサービスの状況（令和3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）
56件（128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（令和3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	8回	267人
現任研修	23回	724人
実務研修	30回	3,272人
特別研修	21回	737人
派遣研修	245回	735人
職場研修等	359回	7,036人
合計	686回	12,771人

## X 職員の福利厚生制度（令和3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（令和3年度）

種別	受診者数
定期健康診断	4,679人

### 2 公務災害の状況（令和3年度）

内容	認定件数
公務災害	47件
通勤災害	16件

### 3 制服の貸与状況（令和3年度）

種別	種類
作業着系	30
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（令和4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（令和4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	1,037	33.4	係員	1,037	1,037	33.4	係員
二級	主任の職務	1,317	42.4	主任	1,317	1,317	42.4	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	508	16.4	係長・担当係長	160	508	16.4	係長級
				所長	3			
				館長	6			
				園長	20			
				室長	2			
				次長	1			
				主査	250			
				副館長・副園長・副室長	66			
				計	508			
四級	課長補佐の職務	150	4.8	係長	130	150	4.8	課長補佐級
				所長	2			
				館長	3			
				園長	13			
				室長	2			
				計	150			
五級	課長、担当課長又は副参事の職務	75	2.4	課長	59	75	2.4	課長級
				所長	5			
				局長	3			
				議会事務局次長	1			
				副参事	7			
				計	75			
六級	部長、担当部長又は参事の職務	18	0.6	部長	14	18	0.6	部長級
				議会事務局長	1			
				所長	1			
				参事	2			
				計	18			
合計		3,105	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	78	14.5	技能1級職	78	78	14.5	係員
二級	技能主任の職務	397	73.9	技能主任	397	397	73.9	技能主任
三級	技能長又は担当技能長の職務	55	10.2	技能長	52	55	10.2	技能長
				担当技能長	3			
四級	統括技能長の職務	7	1.3	統括技能長	7	7	1.3	統括技能長
合計		537	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	66.7	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	33.3	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	3	6.8	係員	3	3	6.8	係員
二級	主任の職務	22	50.0	主任	22	22	50.0	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	16	36.4	係長・担当係長	2	16	36.4	係長級
				センター長	1			
				主査	13			
				計	16			
四級	課長補佐の職務	3	6.8	総括係長	3	3	6.8	課長補佐級
				所長・館長・園長	0			
				計	3			
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		44	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	58	54.7	係員	58	58	54.7	係員
二級	主任の職務	28	26.4	主任	28	28	26.4	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	13	12.3	係長・担当係長	7	13	12.3	係長級
				所長	1			
				主査	5			
				計	13			
四級	総括係長の職務	5	4.7	総括係長	2	5	4.7	課長補佐級
				所長	3			
				計	5			
五級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	1.9	課長	2	2	1.9	課長級
				副参事	0			
				計	2			
	合計	106	100.0					

# 令和3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3年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

#### ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	経歴・資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 32歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> <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（注4）	
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人又はこれに相当する人	
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
	衛生監視（化学）				
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満		・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
障害者 (注1)	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注5）</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1級職	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が4年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が2年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	
	土木造園(土木)					
	建築					
	機械					
	電気	無				
	福祉					
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者2級職(主任)	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が8年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が3年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	・活字印刷文による出題に対応できる人(ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。)
	土木造園(土木)					
	建築					
	福祉	無				
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者3級職(係長級)	児童福祉	無	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が12年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が5年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	
	児童指導					
	児童心理					
就職氷河期世代(注2)	事務	有	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者			・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

(注3) 児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

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

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

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

(注4) 試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、

保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人

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

## イ 日 程

項 目	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考	障害者を 対象とする採用選考	就職水河期世代を 対象とする採用試験
告 示	3月19日(金)	3月19日(金)	6月24日(木)	6月24日(木)	6月24日(木)	6月24日(木)
申込受付	3月19日(金)～ 4月 5日(月)	3月19日(金)～ 4月 5日(月)	6月24日(木)～ 7月15日(木)	6月24日(木)～ 7月15日(木)	6月24日(木)～ 7月15日(木) ※郵送申込は 7月14日(水)消印有 効	6月24日(木)～ 7月15日(木)
1次試験・選考	5月 2日(日)	5月 2日(日)	9月12日(日)	9月11日(土)	9月12日(日)	9月11日(土)
1次合格発表	6月25日(金)	6月25日(金)	10月22日(金)	10月22日(金)	10月13日(水)	10月22日(金)
2次試験・選考	7月 6日(火)～ 7月16日(金)	7月 6日(火)～ 7月16日(金)	11月 4日(木)・ 11月 5日(金)	10月30日(土)・ 10月31日(日)・ 11月 6日(土)・ 11月 7日(日)	11月 1日(月)・ 11月 2日(火)・ 11月 8日(月)	11月 3日(水)
最終合格発表	7月27日(火)(技術系) 8月 4日(水)(技術系以外)	7月27日(火)	11月19日(金)	11月19日(金)	11月19日(金)	11月19日(金)

※技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分



ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		3年度	2年度	比 較 増△減	3年度	2年度	比 較 増△減	3年度	2年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	11,449	14,339	△ 2,890	9,019	8,121	898	1,881	1,741	140	
	土 木 造 園 (土 木)	283	432	△ 149	214	201	13	109	66	43	
	土 木 造 園 (造 園)	67	87	△ 20	47	44	3	18	12	6	
	建 築	117	160	△ 43	100	101	△ 1	59	40	19	
	機 械	68	123	△ 55	54	57	△ 3	27	16	11	
	電 気	110	161	△ 51	72	72	0	24	23	1	
	福 祉	468	567	△ 99	399	347	52	211	165	46	
	心 理	217	292	△ 75	156	170	△ 14	60	45	15	
	衛 生 監 視 (衛 生)	134	191	△ 57	117	120	△ 3	52	72	△ 20	
	衛 生 監 視 (化 学)	64	103	△ 39	47	42	5	7	7	0	
	保 健 師	449	405	44	376	291	85	212	155	57	
	小 計	13,426	16,860	△ 3,434	10,601	9,566	1,035	2,660	2,342	318	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	138	138	0	95	57	38	38	26	12	
	建 築	70	79	△ 9	47	36	11	26	17	9	
	小 計	208	217	△ 9	142	93	49	64	43	21	
III 類	事 務	3,638	5,283	△ 1,645	2,904	3,892	△ 988	392	398	△ 6	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事 務	343	302	41	255	228	27	80	99	△ 19	
経験者	1 級 職	事 務	1,799	1,662	137	1,302	1,247	55	172	155	17
		土 木 造 園 (土 木)	48	43	5	35	32	3	13	17	△ 4
		建 築	45	42	3	35	30	5	21	20	1
		機 械	29	24	5	19	22	△ 3	7	9	△ 2
		電 気	37	28	9	24	22	2	11	9	2
		福 祉	63	69	△ 6	51	60	△ 9	27	28	△ 1
		児 童 福 祉	24	19	5	21	16	5	14	11	3
		児 童 指 導	14	12	2	12	9	3	11	7	4
		児 童 心 理	33	20	13	30	17	13	16	10	6
		小 計	2,092	1,919	173	1,529	1,455	74	292	266	26
	2 (主任) 級 職	事 務	1,093	1,080	13	762	809	△ 47	59	57	2
		土 木 造 園 (土 木)	35	43	△ 8	19	31	△ 12	6	7	△ 1
		建 築	26	38	△ 12	20	25	△ 5	6	10	△ 4
		福 祉	53	63	△ 10	42	49	△ 7	15	23	△ 8
		児 童 福 祉	28	31	△ 3	27	28	△ 1	17	16	1
		児 童 指 導	13	11	2	12	10	2	9	5	4
		児 童 心 理	9	13	△ 4	9	13	△ 4	6	5	1
	小 計	1,257	1,279	△ 22	891	965	△ 74	118	123	△ 5	
	3 (係長級) 級 職	児 童 福 祉	15	13	2	13	11	2	7	6	1
		児 童 指 導	1	2	△ 1	1	2	△ 1	1	2	△ 1
児 童 心 理		9	5	4	9	5	4	8	2	6	
小 計		25	20	5	23	18	5	16	10	6	
就職氷河期世代	事 務	1,359	2,479	△ 1,120	974	1,514	△ 540	42	40	2	
合 計		22,348	28,359	△ 6,011	17,319	17,731	△ 412	3,664	3,321	343	

(2) 採用選考等

令和3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 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）	4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	採用承認人数
主任	0人
係長	4人
課長補佐	0人
課長	0人
部長	0人

法第四条<sup>※1</sup>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3年度）

ア 受験資格等

○ I類

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

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

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

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

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

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

※ 翌年度にI類（全部、分割、免除）の受験資格を満たさない者については、原則として、受験資格を満たす年度以降3年間の択一・短答式問題受験の免除

資格を付与する。

○ II類

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

(選考方法) 筆記考査(事例式論文)、勤務評定、口頭試問

イ 令和3年度管理職選考実施状況(合格者決定)

I類(全部及び免除受験方式)及びII類

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	
I類	事務	338	334	4	207	201	6	118	110	8	34.9	32.9	2.0	
	技術	I	60	63	△3	18	23	△5	12	15	△3	20.0	23.8	△3.8
		II	29	30	△1	14	18	△4	12	12	0	41.4	40.0	1.4
		III	48	42	6	11	10	1	7	5	2	14.6	11.9	2.7
	小計	137	135	2	43	51	△8	31	32	△1	22.6	23.7	△1.1	
I類計		475	469	6	250	252	△2	149	142	7	31.4	30.3	1.1	
II類	事務	42	52	△10	41	46	△5	33	36	△3	78.6	69.2	9.4	
	技術	22	15	7	13	10	3	11	9	2	50.0	60.0	△10.0	
	II類計	64	67	△3	54	56	△2	44	45	△1	68.8	67.2	1.6	
合計		539	536	3	304	308	△4	193	187	6	35.8	34.9	0.9	

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)			
		3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	元年度	増減	
I類(全部)	事務	175	157	18	89	81	8	59	49	10	33.7	31.2	2.5	
	技術	I	27	29	△2	5	8	△3	4	5	△1	14.8	17.2	△2.4
		II	16	13	3	8	8	0	7	5	2	43.8	38.5	5.3
		III	13	18	△5	2	4	△2	1	2	△1	7.7	11.1	△3.4
	小計	56	60	△4	15	20	△5	12	12	0	21.4	20.0	1.4	
合計		231	217	14	104	101	3	71	61	10	30.7	28.1	2.6	

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)			
		3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	
I類(免除)	事務	163	177	△14	118	120	△2	59	61	△2	36.2	34.5	1.7	
	技術	I	33	34	△1	13	15	△2	8	10	△2	24.2	29.4	△5.2
		II	13	17	△4	6	10	△4	5	7	△2	38.5	41.2	△2.7
		III	35	24	11	9	6	3	6	3	3	17.1	12.5	4.6
	小計	81	75	6	28	31	△3	19	20	△1	23.5	26.7	△3.2	
合計		244	252	△8	146	151	△5	78	81	△3	32.0	32.1	△0.1	

ウ 令和3年度管理職選考実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

		対象者数				免除者数				免除率			
		計	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳		
			全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
		A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B/A	B1/A1	B2/A2	B3/A3
事務		486	114	121	251	132	20	30	82	27.2	17.5	24.8	32.7
技術	I	78	21	34	23	24	9	9	6	30.8	42.9	26.5	26.1
	II	37	9	10	18	15	1	4	10	40.5	11.1	40.0	55.6
	III	51	11	23	17	15	6	7	2	29.4	54.5	30.4	11.8
	小計	166	41	67	58	54	16	20	18	32.5	39.0	29.9	31.0
合計		652	155	188	309	186	36	50	100	28.5	23.2	26.6	32.4

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

## II 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和3年は、10月20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〕

- |   |  |
|---|--|
| 1 | 月例給<br>公民較差△94円（△0.02%）が僅少であるため、月例給の改定を行わないことが適当             |
| 2 | 特別給（期末手当・勤勉手当）<br>年間の支給月数を0.15月引下げ（現行4.60月→4.45月）、期末手当から差し引き |
| ◎ | 職員の平均年間給与は、約5万9千円の減  |

### 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3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
57,005人	30,921人	378,430円	38.9歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（令和3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1,110民間事業所を調査（調査完了665事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
378,336円	378,430円	△94円（△0.02%）

（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
4.47月分	4.60月	△0.13月

##### 4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を94円（0.02%）上回っている状況である。しかしながら、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断

した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△2,347円である。

## 5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,818人に対し、本年4月1日時点で1,443人、減少数は375人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の54人で約14%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 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0.15月引下げ
- ・ 支給月数の引下げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当から差し引き

### 2 実施時期

- ・ 条例の公布の日

## III 給与制度における課題

- ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要

## 人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

### 1 人事・給与制度

#### (1) 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

- ・ 管理監督職の多数を占める高年齢層の職員の退職や30歳台中盤から40歳台中盤の管理監督職の少ない状況において、今後導入される役職定年制に対応し、将来にわたり安定した区政運営を行うためには、管理監督職の更なる拡充への取組を一層進める必要

#### (2) 人材の確保

##### (採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ DXの進展による行政サービスの変革を担うに相応しい人材の確保及び育成方法の研究
- ・ スマートフォンでのウェブ申込の拡大や面接カードのウェブ作成・提出方式の導入等受験生の利便性を向上
- ・ 土木・建築職における採用試験申込者数は、I類採用試験一般方式については大幅に減少している一方で、新方式については安定しており、新方式による採用数の増等、その一層の活用を検討

##### (採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、PRを図っていく必要
- ・ オンライン説明会や動画配信等、オンラインによるPR活動を更に充実

#### (3) 人材の育成

##### (人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、国や他の地方公共団体の先進的な事例の積極的な導入を図り、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆ

まぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進める必要

#### (若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 若年層職員の昇任意欲の醸成のため、昇任への不安解消等、昇任意欲を阻害する具体的な要因を的確に把握し取り除いていく取組の推進が必要
- ・ 任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やeラーニング等の更なる支援について進めていく必要

#### (管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 管理職選考種別Ⅰ類において、女性職員の管理職選考の申込率は、男性職員に比してかなり低いものとなっており、女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けた一層の取組が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅱ類を中心とした管理職選考制度の改正の検討に当たっては、現行制度の趣旨を踏まえ、公平性及び透明性が担保され、職員にとって、能力と努力が正当に評価されているという安心感の得られる制度とすることが必要

#### (4) 会計年度任用職員への対応

- ・ 任命権者においては、適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意

#### (5) 保育教諭等への対応

- ・ 引き続き保育教諭等という新たな職の在り方を統一的に整理するための検討が必要

## 2 勤務環境の整備等

### (1) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークは、働き方改革を推進していく上で有効な手法の一つ。その導入に当たっては課題もあるが、解決策を講じながら、区の業務の特性を考慮しつつテレワークの導入及び定着に向けた取組を進めていく。
- ・ 時差勤務制度については、働き方の選択肢の一つとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を一層活用

### (2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 国による諸制度の改正も視野に入れながら、制度の検討及び規定の整備を行い、仕事と家庭の両立支援を今まで以上に推し進める必要

#### (男性職員の育児休業の取得促進)

- ・ 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しており、「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成しているが、各区別にみると大きな差がある。また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短期間
- ・ 男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、諸制度の改善に取り組むとともに、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や研修の場での意識啓発等の取組を継続することで、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していく必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

#### (不妊治療のための休暇の創設)

- ・ 任命権者においては、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討する必要

#### (会計年度任用職員の両立支援制度)

- ・ 任命権者においては、会計年度任用職員も育児や介護と仕事を両立した働き方が実現されるよう、

国の見直しを考慮しながら検討する必要

### (3) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応については、無定量に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、業務の簡素化、他部署からの応援、職員の増員等、様々な対策を講じて超過勤務縮減に努めることが必要
- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題となっている。各区において、教職員の働き方の意識改革を推進するとともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策を講じることが必要

### (4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 多くの職員が新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響が懸念される。また、在宅勤務における課題も指摘されている。
- ・ 心の健康問題により休職した者が職場復帰した後に、再発して再び休職した職員数の割合は、毎年増加しており、より一層の対策強化が必要
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

### (5) ハラスメントの防止対策

- ・ 各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要

## 3 区民からの信頼の確保

- ・ 職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響
- ・ 働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進むとともにDXの進展による業務変革の新たなうねりが押しよせてきている中で、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を一層推進し、前例にとらわれない業務変革に取り組み、職員一人ひとりが職務に邁進し、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識や使命感の醸成を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

## 定年引上げに関する意見

### 1 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 少子高齢化に伴い若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題へ対応し、質の高い行政サービスの提供を継続していくためには、高齢層職員の能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠

### 2 法改正による定年の引上げ

- ・ 改正国家公務員法及び改正地方公務員法により、公務員の定年が原則として65歳に引き上げられる。任命権者においては、定年引上げとそれに伴う新たな制度等の円滑な導入を図る必要

#### (1) 60歳を超える職員の任用



- ・ 役職定年制については、特別区の任用実態を十分考慮し、その制度趣旨を的確に踏まえて円滑な導入を図り、事務事業の実施や区民へのサービス提供に影響を及ぼすことのないよう留意する必要

#### (2) 60歳を超える職員の給与

- ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料は、60歳前の7割水準に設定することが適当

#### (3) 高齢者部分休業

- ・ 任命権者においては、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から高齢者部分休業の導入について検討する必要

### 3 今後の高齢層職員の在り方

- ・ 在職期間の長期化に伴う60歳前職員のキャリア形成やモチベーションの維持・向上を強化する取組の検討を進めていくとともに、新たな定年制度の運用状況、国における今後の検討の状況、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、引き続き研究

### Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和3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	3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3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	3年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
4	0	0	4	