

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（24年度）

1 採用の状況

区分	事務	土木造園	建築	機械	電気	衛生監視	保健師	合計
I 類	56人	6人	3人	3人	2人	—	6人	76人
Ⅲ 類	9人	—	—	—	—	—	—	9人
経験者	16人	3人	4人	—	1人	—	—	24人
合計	81人	9人	7人	3人	3人	—	6人	109人

2 退職の状況

定年退職	勸奨退職	普通退職	合計
92人	38人	31人（2人）	161人（2人）

（注）（ ）は死亡退職数で内書きです。

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25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
188人	22人	11.7%

(2) 係長職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

選考種別	受験資格	選考方法
一般	別表の職種の職務に従事する者のうち、平成 25 年 3 月末日現在、主任主事の職に在職する期間が 5 年以上で、年齢 50 歳未満の者	筆記、勤務評定、面接
長期	別表の職種の職務に従事する者のうち、平成 25 年 3 月末日現在、2 級職以上の職の在職期間が 15 年以上で、そのうち主任主事の職に在職する期間が 7 年以上の、年齢 50 歳以上 58 歳未満の者	自己申告、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	申込者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
1,015 人	143 人	137 人	95.8%	38 人	27.7%

(3) 主任主事昇任選考

① 受験資格及び選考方法

選考種別	受験資格	選考方法
短期	別表の職種の職務に従事する者で、平成 25 年 3 月末日現在、2 級職に 4 年以上在職し、年齢 50 歳未満の者	勤務評定、筆記
長期 A	別表の職種の職務に従事する者で、平成 25 年 3 月末日現在、2 級職に 12 年以上在職し、年齢 37 歳以上 56 歳未満の者	勤務評定
長期 B	別表の職種の職務に従事する者で、平成 25 年 3 月末日現在、2 級職に 5 年以上在職し、年齢 52 歳以上の者	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	申込者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
411 人	314 人	301 人	95.9%	85 人	28.2%

(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 25 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	勤務評定

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	合格者数	合格率
13 人	1 人	7.7%

(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 25 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	勤務評定、筆記、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	申込者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
70 人	23 人	23 人	100.0%	5 人	21.7%

(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
別表の職種の仕事に従事する者で、平成25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	勤務評定、筆記、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	申込者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
383人	256人	256人	100.0%	56人	21.9%

(7) 2級職昇任選考

① 選考資格及び選考方法

選考資格	選考方法
別表の職種の仕事に従事する1級職の職員で、平成25年3月末日現在、次の表の区分による1級職の在職年数を満たす者	勤務評定

別表	事務系：事務、社会教育 福祉系：福祉、心理 一般技術系：土木造園、建築、機械、電気、衛生監視、学芸研究、 医療技術系：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
----	---

資格の基礎となる採用区分	1級職の在職年数	
I類	1年以上	
II類	短大3卒	2年以上
	短大2卒	3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	4年以上
	その他	5年以上

② 実施状況

有資格者数	合格者数	合格率
92人	91人	98.9%

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
		平成 25 年	平成 24 年	
経営企画部		68 (4)	65 (4)	3
危機管理室		19 (1)	16 (1)	3
総務部		212 (15)	241 (13)	▲29 (2)
都市開発部		170 (5)	166 (5)	4
環境部		279 (30)	284 (28)	▲5 (2)
文化共育部		72 (6)	109 (11)	▲37 (▲5)
生活振興部		406 (9)	396 (10)	10 (▲1)
福祉部		446 (16)	442 (19)	4 (▲3)
子ども家庭部		824 (30)	849 (29)	▲25 (1)
健康部		290 (7)	284 (10)	6 (▲3)
土木部		271 (12)	239 (22)	32 (▲10)
会計室		17	16	1
教育委員会事務局		593 (38)	605 (50)	▲12 (▲12)
監査委員事務局		7	7	0
選挙管理委員会事務局		11	10	1
区議会事務局		15	15	0
合計		3,700 (173)	3,744 (202)	▲44 (▲29)

(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

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
幹部	医師	3人	1人
一般	事務	1人	1人
	機械	—	1人
	電気	—	1人

Ⅱ 江戸川区の給与・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	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考) 23年度の 人件費率
24年度	674,944人 (25年4月1日現在)	226,916,106	12,240,101	35,270,585	15.5%	16.0%

(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				(参考) 一人当たり 給与費 (B/A)	(参考) 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)		
24年度	3,536人 (238)	13,227,226	4,544,689	5,351,742	23,123,657	6,539	6,924

(注) 1 職員手当には、退職手当は含みません。

2 職員数は、平成24年4月1日現在の人数です。

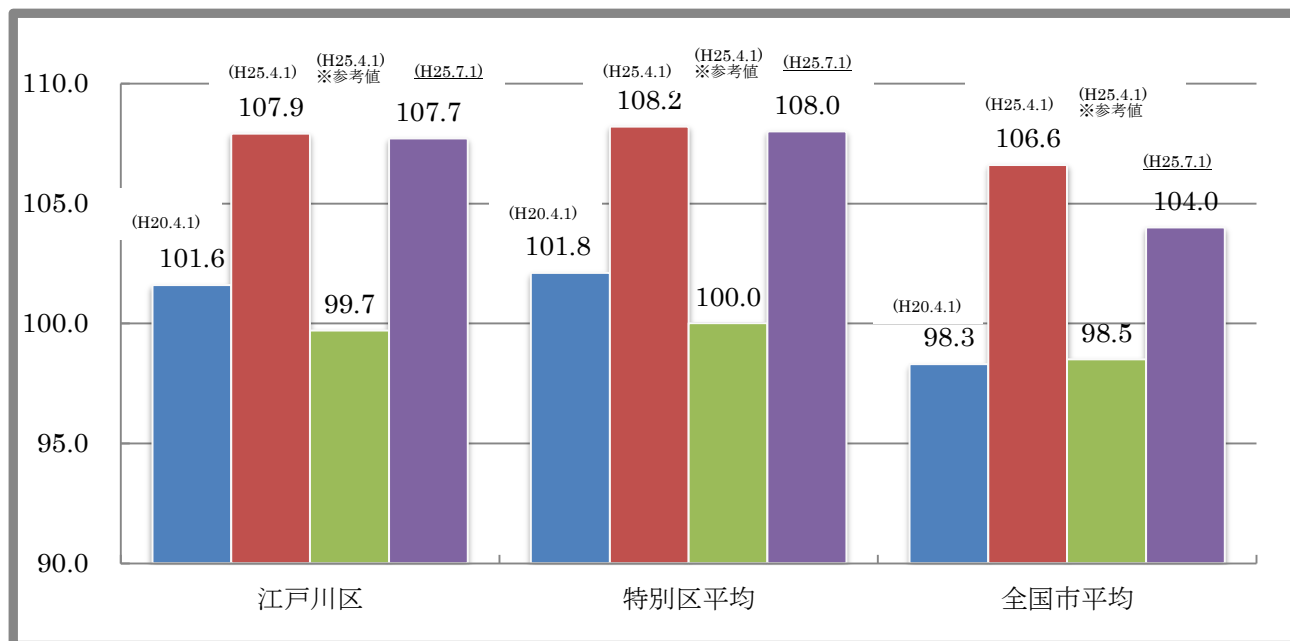
3 () 内は、再任用短時間勤務職員と公益的法人への派遣職員の人数で、職員数に含まれていません。

4 給与費については、再任用短時間勤務職員の給与費が含まれています。

(3) 特記事項（給与減額の状況）

国の要請等を踏まえた減額措置の取組	減額を実施しなかった理由
未実施	本区においては、これまで「組織のスリム化による職員の削減」、「民間活力の活用」等の独自の取組みにより総人件費削減の効果を出しています。今後についても行財政改革に精力的に取り組んでいく考えであるため、国の要請による時限的な給与減額措置は実施していません。
ラスパイレス指数	
平成25年4月1日現在： <u>107.9</u>	
平成25年4月1日現在参考値（国の時限的な給与改定・臨時特例法による給与減額措置がないとした場合の値）： <u>99.7</u>	
平成25年7月1日現在： <u>107.7</u>	

(4) ラスパイレス指数の状況



- (注) 1 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。
- 2 「参考値」は、国家公務員の時限的な（2年間）給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の値です。

(5) 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 (改定率)		
25年度	406,788 円	407,376 円	▲588 円 (▲0.14%)	▲0.14%	▲0.14%	改定なし

(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)		
25年度	3.97 月	3.95 月	0.02 月	—	3.95 月	3.95 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 (平成 25 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	42.8 歳	323,886 円	438,814 円	393,463 円
東京都	41.9 歳	329,002 円	458,619 円	406,474 円
国	43.1 歳	307,220 (332,446) 円	—	376,257 (405,463) 円
特別区	42.5 歳	325,508 円	445,802 円	403,409 円

(注) 「一般行政職」とは、一般事務などの事務系、保育士・児童指導などの福祉系および土木・建築などの一般技術系の職務に従事する職員です。

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	49.1 歳	702 人	294,763 円	392,351 円	365,306 円	—	—	—	—
うち学校給食員	50.0 歳	101 人	288,401 円	358,982 円	352,834 円	調理師	40.2 歳	286,000 円	1.26
うち自動車運転手	52.3 歳	4 人	321,100 円	414,669 円	410,236 円	自家用乗用自動車運転者	53.5 歳	318,700 円	1.30
うち清掃職員	46.0 歳	213 人	306,573 円	448,490 円	388,326 円	廃棄物処理業従業員	44.6 歳	290,600 円	1.54
うち用務員	50.1 歳	249 人	283,715 円	355,502 円	347,532 円	用務員	53.7 歳	202,700 円	1.75
東京都	47.4 歳	1,619 人	302,576 円	406,213 円	370,474 円	—	—	—	—
国	49.9 歳	3,272 人	272,119 円 (286,850)	—	309,534 円 (325,400)	—	—	—	—
特別区	49.0 歳	365 人	305,850 円	412,238 円	379,788 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	5,669,722 円	3,750,800 円	1.51
うち自動車運転手	6,572,352 円	4,386,700 円	1.50
うち清掃職員	6,865,835 円	3,980,600 円	1.72
うち用務員	5,612,284 円	2,809,400 円	2.00

※民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。
(平成 22 年～平成 24 年の 3 ヶ年平均)

※技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

※年収ベースの「公務員 (C)」および「民間 (D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を 12 倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値です。

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	50.0 歳	387,836 円	512,124 円
東京都	41.2 歳	350,213 円	445,556 円
特別区	38.8 歳	332,838 円	436,075 円

- (注) 1 「平均給料月額」とは、平成 25 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。
- 2 「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。
- 3 国家公務員欄における「平均給料月額」及び「平均給与月額(国比較ベース)」の括弧書きは、給与改定・臨時特例法による給与減額措置がないとした場合の値(減額前)です。

(2) 職員の初任給の状況(平成 25 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)	181,200 円	181,200 円	総合職 172,557 (181,200) 円 一般職 163,987 (172,200) 円
	III 類 (高校卒程度)	143,000 円	142,700 円	133,418 (140,100) 円
技能労務職	高校卒	134,900 円	137,200 円	130,656 (137,200) 円
教育職	大学卒	193,000 円	195,600 円	—
	短大卒	175,700 円	178,100 円	—

- (注) 国家公務員欄における括弧書きは、給与改定・臨時特例法による給与減額措置がないとした場合の値(減額前)です。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(平成 25 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	270,300 円	358,632 円	396,678 円	404,227 円
	高校卒	—	311,283 円	345,120 円	370,459 円
技能労務職	高校卒	—	277,073 円	302,800 円	316,230 円

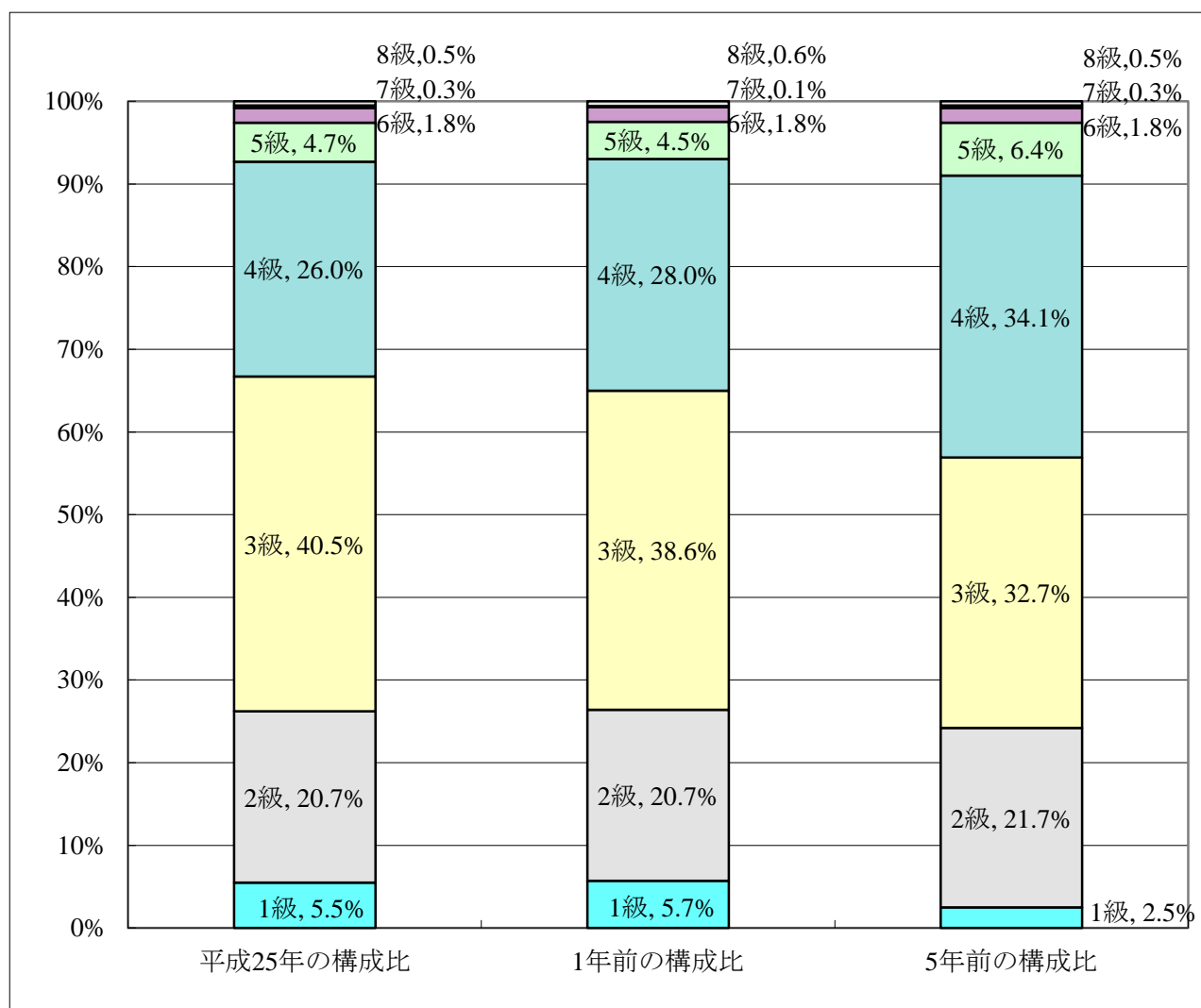
3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（平成25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
8級	部長	12人	0.5%	337,800円	519,500円
7級	統括課長	8人	0.3%	284,500円	461,400円
6級	課長	48人	1.8%	256,400円	447,900円
5級	総括係長	127人	4.7%	—	434,400円
4級	係長	702人	26.0%	219,900円	412,200円
3級	主任主事	1,091人	40.5%	195,600円	370,800円
2級	高度の知識又は経験を必要とする職務	559人	20.7%	166,100円	339,800円
1級	2級から8級までの区分に属さない職務	149人	5.5%	138,400円	305,800円

(注) 1 江戸川区の給与条例に基づく給料表の級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職務です。



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

区分		合計
24 年 度	職員数 (A)	3,380 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)	667 人
	比率 (B/A)	19.7%
23 年 度	職員 (A)	3,339 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)	665 人
	比率 (B/A)	19.9%

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 (24 年度) 1,514 千円	一人当たり 平均支給額 (24 年度) 1,617 千円	—
(24 年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.35 月分 (0.65 月分)	(24 年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.35 月分 (0.65 月分)	(24 年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.35 月分 (0.65 月分)
(加算措置の状況) 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%	(加算措置の状況) 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%	(加算措置の状況) 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。

【参考】勤労手当への勤務実績の反映状況（一般行政職）

1. 勤務成績の評定の実施状況

勤務成績の評定は、地方公務員法第40条に基づき、全職員を対象に定期評定を実施しています。

2. 平成25年6月の勤労手当への勤務成績の反映状況

① 管理職員77名中、上位区分（11220/10000～10560/10000）に決定された者が30名（39.0%）、標準区分（9900/10000）に決定された者が47名（61.0%）でした。

② 管理職員以外の職員

(ア)係長級職員593名中、上位区分（10906/10000～10403/10000）に決定された者が252名（42.5%）、標準区分（9900/10000）に決定された者が341名（57.5%）でした。

(イ)主任主事職員1,590名中、上位区分（10907/10000～10403/10000）に決定された者が569名（35.8%）、標準区分（9900/10000）に決定された者が1,018名（64.0%）、下位区分（9650/10000～9400/10000）に決定された者が3名（0.2%）でした。

(ウ)1級・2級職員791名中、上位区分（10506/10000～10203/10000）に決定された者が169名（21.4%）、標準区分（10000/10000）に決定された者が620名（78.4%）、下位区分（9650/10000～9400/10000）に決定された者が2名（0.2%）でした。

(2) 退職手当（平成25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	勸奨・定年
勤続20年	22.33月分	30.83月分	勤続20年	23.03月	28.7875月
勤続25年	31.33月分	40.41月分	勤続25年	32.83月	38.955月
勤続35年	46.91月分	55.98月分	勤続35年	46.55月	55.86月
最高限度額	47.08月分	55.98月分	最高限度額	55.86月	55.86月
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%～20%加算)	
一人当たり平均支給額	5,150千円	23,399千円	一人当たり平均支給額	—	—

(注) 退職手当の一人当たり平均支給額は、24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（平成 25 年 4 月 1 日現在）

支給実績（平成 24 年度決算）			2,440,420 千円
支給職員一人当たり平均支給年額（平成 24 年度決算）			690,164 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	18%	3,536 人	地域区分により 18%～0%

（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（平成 25 年 4 月 1 日現在）

支給実績（24 年度決算）			47,134 千円	
受給職員 1 人当たり平均支給年額（24 年度決算）			117,048 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（24 年度）			11.1%	
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	支給実績 (24 年度決算)	左記職員に 対する支給 単価
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	44 千円	1 日につき 400 円を超えない範囲内
	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
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、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	8,564 千円	1 日につき 450 円を超えない範囲内

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	31 千円	1 日につき 660 円を超えない範囲内
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	12 千円	1 日につき 200 円を超えない範囲内
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	38,483 千円	1 日につき 700 円を超えない範囲内

(5) 時間外勤務手当

支給実績（24 年度決算）	1,054,290 千円
職員一人当たり支給年額（24 年度決算）	295 千円
支給実績（23 年度決算）	1,149,300 千円
職員一人当たり支給年額（23 年度決算）	320 千円

(6) その他の手当 (平成 25 年 4 月 1 日現在)

手当名	内容及び支給単価		国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (24 年度 決算)	支給職員 一人当たり平均支給年額 (24 年度 決算)
扶養 手当	配偶者	13,700 円	異なる	13,000 円	244,356 千円	182,628 円
	配偶者を欠く第一子	13,700 円		11,000 円		
	配偶者以外の扶養親族	5,500 円		6,500 円		
	16～22 歳の子	4,000 円加算		5,000 円加算		
住居 手当	扶養親族を有する者	8,800 円	異なる	賃貸住宅	218,714 千円	99,506 円
	扶養親族を有しない者	8,300 円	27,000 円限度			
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)	351,615 千円	117,952 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～ 24,500 円)		

5 特別職の報酬等の状況（平成 25 年 4 月 1 日現在）

区分		給料月額等		
給料	区長	1,096,200 円 (1,218,000 円)	(参考) 類似団体における最高／最低額	
			1,248,000 円／964,800 円	
	副区長	879,000 円	1,009,000 円／772,200 円	
報酬	議長	956,000 円	956,000 円／857,300 円	
	副議長	807,000 円	813,000 円／743,100 円	
	議員	621,100 円	621,000 円／584,100 円	
期末手当	区長	(25 年度支給割合)	(24 年度支給割合)	
	副区長	3.15 月	3.15 月	
	議長	(25 年度支給割合)	(24 年度支給割合)	
	副議長	3.30 月	3.30 月	
	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	任期満了時
	副区長	$879,000 \text{ 円} \times 340 / 100 \times 4 \text{ 年}$	11,954,400 円	

- (注) 1 区長については、平成 13 年 1 月 1 日以降、支給額を 10%削減しています。給料の（ ）内は、減額措置を行う前の金額です。
- 2 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）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

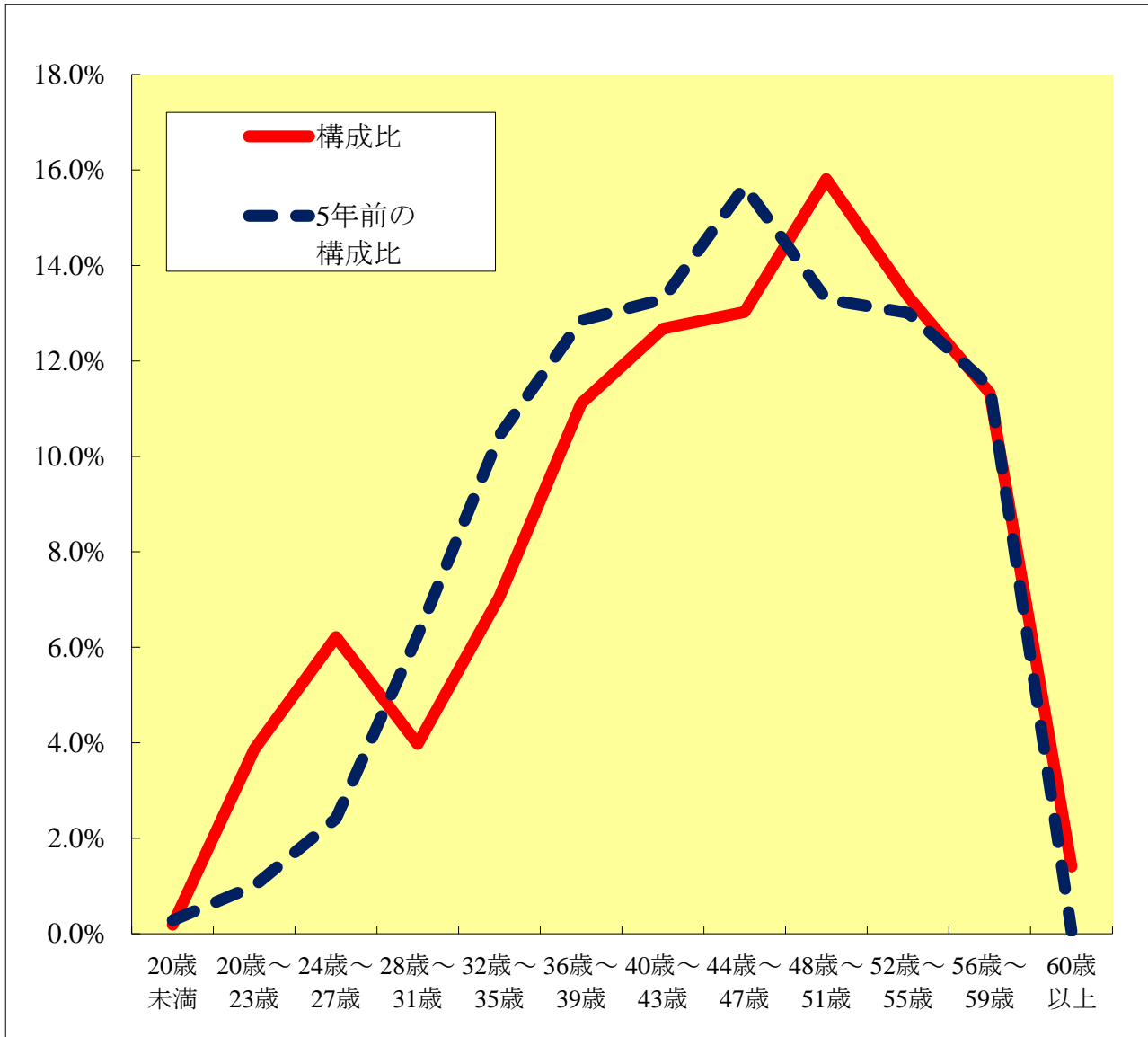
部門		区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
			平成25年	平成24年		
普通会計部門	一般行政部門	議会	15	15	0	
		総務	547	526	21	業務増のため
		税務	122	116	6	
		民生	1,374	1,401	▲27	指定管理化のため
		衛生	502	505	▲3	
		労働	8	8	0	
		農林水産	7	7	0	
		商工	19	18	1	
		土木	440	439	1	
		計	3,034 (129)	3,035 (140)	▲1 (▲11)	
	特別行政部門	教育	494 (38)	538 (53)	▲44 (▲15)	指定管理化のため
小計		3,528 (167)	3,573 (193)	▲45 (▲26)		
公営企業等 会計部門	そのほか	172 (6)	171 (9)	1 (▲3)		
合計		3,700 (173)	3,744 (202)	▲44 (▲29)		

(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。

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（平成 25 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)	7	143	230	147	261	411	469	482	585	494	419	52	3,700

(3) 職員数の推移

単位＝人・%

部門別 \ 年度	20年	21年	22年	23年	24年	25年	過去5年間の 増減数(率)
一般行政	3,060	3,045	3,041	3,031	3,035	3,034	▲26 (▲0.8%)
教育	670	627	576	559	538	494	▲176 (▲26.3%)
普通会計 計	3,730	3,672	3,617	3,590	3,573	3,528	▲202 (▲5.4%)
公営企業等会計 計	160	164	167	167	171	172	12 (7.5%)
総合計	3,890	3,836	3,784	3,757	3,744	3,700	▲190 (▲4.9%)

(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。

Ⅲ 職員の勤務時間そのほかの勤務条件の状況（24 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）

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	引き続き 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 月に達しない生児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：引き続き 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

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、連続する6月の期間内において必要と認められる期間

(2) 年次有給休暇の取得状況（24年4月～25年3月）

平均取得日数
14.2日

(3) 病気休暇の取得状況

取得者数
187人

(4) 介護休暇の取得状況

取得者数
8人

(5) 育児休業の取得状況

24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
2人	40人	42人	0人	63人	63人

IV 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（24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る。

懲戒処分者数

免職	停職	減給	戒告	合計
0人	2人	1人	2人	5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ある。

分限処分者数

免職	降任	休職	降給	合計
0人	0人	78人	0人	78人

V 職員のサービスの状況（24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。」と定めている。これは、全体の奉仕者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ある。

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とされている。
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）
30件（63人）

VI 職員の研修及び勤務成績の評定の状況（24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	9回	217人
現任研修	21回	601人
接遇研修	5回	221人
実務研修	2回	145人
特別研修	14回	1,797人
派遣研修	286回	1,356人
職場研修等	34回	1,813人
合計	371回	6,150人

2 勤務成績の評定

(1) 一般職員

業績評定（設定した目標の達成度）と行動評定（職務遂行過程で現れた行動など）の観点から評定を実施しています。

(2) 管理職員

職務の困難度や責任の度合いを総合的に判断し、定期評定を実施しています。

Ⅶ 職員の福利厚生制度

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」等があります。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、附加給付等は、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> <ul style="list-style-type: none">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
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。永年勤続した後に退職し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> <ul style="list-style-type: none">① 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別個の給付による退職共済年金、特例による退職共済年金及び65歳から受ける本来の退職共済年金に分けられます。（経過措置があります。）② 障害共済年金 組合員である期間に初診日の属する傷病により、一定の障害状態になったときに支給されます。③ 障害一時金 組合員である期間に初診日の属する公務外の傷病により退職した場合で、障害共済年金に該当しない程度の一定の障害状態にあるとき支給されます。④ 遺族共済年金 組合員、元組合員（退職しているが、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時に、その遺族（配偶者、子、父母、孫及び祖父母）に支給されます。

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

Ⅷ 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、サービス向上などのために、制服を貸与しています。

1 職員の健康診断の状況（24年度）

種別	受診者数
定期健康診断	4,502人

2 公務災害の状況（24年度）

内 容	認定件数
公務災害	27件
通勤災害	5件

3 制服の貸与状況（24年度）

種別	種類
事務服系	2
作業着系	30
清掃職員安全着	9

平成24年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

平成24年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	国籍要件	年 齢	資格・免許	その他
I 類	事 務	有	22歳以上 28歳未満	/	・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。 ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）				
	土木造園（造園）				
	建 築				
	機 械				
	電 気				
III 類	福 祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する人又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	
	衛生監視（衛生）	有		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	/	・活字印刷文による出題に対応できる人
身障 (注1)	事 務	有	18歳以上 28歳未満	・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・特別区の区域内に住所を有する人 ・自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文による出題に対応できる人	
経験者2級職	事 務	有	28歳以上 32歳未満	4の民間 業間 以上 従 業 事 等 歴 で	/
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建 築				
経験者3級職	事 務	有	32歳以上 37歳未満	従 民 事 間 業 歴 8 年 等 以 上 の 業 務	/
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建 築				
	機 械		1の民間 3業 年 間 以 上 従 業 事 等 歴	当該職種に関する業務に従事	
	電 気				
	事 務				
(主任主事Ⅰ)	土木造園（土木）	有	37歳以上 46歳未満	1の民間 3業 年 間 以 上 従 業 事 等 歴	当該職種に関する業務に従事
	建 築				
	機 械				
(主任主事Ⅱ)	土木造園（土木）	有	37歳以上 46歳未満	1の民間 3業 年 間 以 上 従 業 事 等 歴	当該職種に関する業務に従事
	建 築				
	機 械				

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

(2) 採用選考等

平成24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）	0人

イ 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任主事	0人
係長職	0人
総括係長	0人
課長級	0人
統括課長	0人
部長級	0人

(3) 管理職選考

ア 受験資格等

○ I類

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

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

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いたらない。

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

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

○ II類

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

(選考方法) 筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況（合格者決定）

○ I 類（全部及び免除受験方式）及び II 類

（単位：人、％）

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

○ I 類（全部受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減
I 類 (全部)	事務	211	271	△ 60	86	93	△ 7	41	47	△ 6	19.4	17.3	2.1
	技術Ⅰ	46	53	△ 7	9	12	△ 3	5	5	0	10.9	9.4	1.5
	技術Ⅱ	24	14	10	11	8	3	10	6	4	41.7	42.9	△ 1.2
	技術Ⅲ	14	25	△ 11	4	2	2	0	2	△ 2	0.0	8.0	△ 8.0
	技術計	84	92	△ 8	24	22	2	15	13	2	17.9	14.1	3.8
	合計	295	363	△ 68	110	115	△ 5	56	60	△ 4	19.0	16.5	2.5

○ I 類（免除受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減	平成24年度	平成23年度	増減
I 類 (免除)	事務	128	115	13	78	80	△ 2	38	31	7	29.7	27.0	2.7
	技術Ⅰ	19	11	8	7	6	1	5	6	△ 1	26.3	54.5	△ 28.2
	技術Ⅱ	5	4	1	5	4	1	4	4	0	80.0	100.0	△ 20.0
	技術Ⅲ	10	11	△ 1	4	7	△ 3	2	4	△ 2	20.0	36.4	△ 16.4
	技術計	34	26	8	16	17	△ 1	11	14	△ 3	32.4	53.8	△ 21.4
	合計	162	141	21	94	97	△ 3	49	45	4	30.2	31.9	△ 1.7

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

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

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち合格にいたらなかった人。

3 分割とは、分割受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

(4) 特例転職選考

ア 受験資格及び選考方法

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

(選考方法) 筆記考査(択一式問題・作文)、勤務評定

イ 実施状況

(単位：人、%)

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

(注) 技能Ⅴ、Ⅵは有資格者なし

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第3項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成24年は、10月10日に23区の各区議会議長及び区長に対し、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〕

◇ 月例給は4年連続の引下げ改定、特別給は改定なし

1 月例給

○公民較差（△783円、△0.19%）を解消するため、給料表を引下げ改定

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

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

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

◎ 職員の平均年間給与は、約△1万3千円

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成24年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
59,451人	30,704人	412,387円	43.3歳

2 民間給与実態調査の内容（平成24年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の943民間事業所を实地調査（調査完了801事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

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

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
3.95月分	3.95月	—

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

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

(2) その他の給料表

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

2 行政職給料表（一）の初任給

- ・ I類（大学卒程度）、III類（高校卒程度）ともに据置き

(参考1) 較差解消による配分

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

(参考2) 改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,641 千円	約 6,628 千円	約△13 千円

(参考3) モデルケースによる試算

○ケース1 係員（1級29号給、25歳）

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 千円

○ケース2 係長（4級61号給、40歳）

扶養手当：配偶者、子2人（教育加算無）、住居手当：有

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

○ケース3 課長（6級69号給、45歳）

扶養手当：配偶者、子2人（教育加算無）、住居手当：有

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

○ケース4 部長（8級55号給、50歳）

扶養手当：配偶者、子2人（内教育加算1人）、住居手当：有

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

3 実施時期等

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

Ⅲ 今後の給与制度

1 職務・職責が的確に反映された給与制度

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

2 諸手当

(1) 勤勉手当制度

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

(2) 住居手当制度

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

3 50 歳台の給与のあり方

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

Ⅳ 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮して、改定等を行うことが適当

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) 採用制度の検討

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

(2) 受験者獲得策の強化

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

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

- ・ 人事評価を人事・給与制度の中核に位置づけることが重要。評価制度を適切に運用し、評価結果を人材育成の強化に活用することが必要

- ・ 組織のさらなる活性化を図る観点から、女性職員に対する昇任意欲醸成に向けた方策を検討
- ・ 管理職員に特に求められる組織戦略の策定や計画・事業の管理等「マネジメント能力」向上に向け、任命権者や特別区職員研修所と連携を図りながら具体策を検討

(2) 組織の足腰強化に向けた制度の構築

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

3 高齢期職員の活用等

- ・ 高齢期雇用は、引き続き国の動向等を注視。職員のモチベーションの維持・向上や、組織全体の活性化を図る観点から、中長期を見据えて今後の人事制度を検討
- ・ 以下の課題については、早急な対応が必要

(1) 採用計画の早期作成

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

(2) 高齢期職員の活用

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

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

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

2 超過勤務の縮減等

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

3 メンタルヘルスの推進

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

III 公務員倫理の確立

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

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 24 年度中における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	24 年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
1	1	1	1	

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成 24 年度中における江戸川区の不服申立ての状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	24 年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
3	0	0	3	

お問い合わせ先
江戸川区役所 総務部職員課人事係
電話：03 -5662 -1002