

# 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（26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	診療放射線	保健師	合計
I 類	35人	10人	4人	3人	3人	6人	—	6人	67人
II 類	—	—	—	—	—	—	—	—	0人
III 類	21人	—	—	—	—	—	—	—	21人
経験者	11人	—	2人	—	—	—	—	—	13人
合計	67人	10人	6人	3人	3人	6人	0人	6人	101人

### 2 退職の状況

定年退職	勸奨退職	普通退職	合計
100人	19人	22人(3人)	141人(3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27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
170人	19人	11.2%

## (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 27 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 27 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
1,019 人	108 人	104 人	96.3%	41 人	39.4%

## (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 27 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 27 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 27 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
337 人	255 人	248 人	97.3%	98 人	39.5%

(4) 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 27 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
125 人	60 人	60 人	100.0%	7 人	11.7%

(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、平成 27 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
272 人	170 人	170 人	100.0%	45 人	26.5%

(6) 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
別表の職種の職務に従事する1級職の職員で、平成27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
90人	87人	96.7%

#### 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
		27年	26年	
経営企画部		74 (2)	68 (4)	6 (▲2)
危機管理室		19 (1)	20 (1)	▲1
総務部		200 (9)	205 (14)	▲5 (▲5)
都市開発部		177 (9)	174 (9)	3
環境部		268 (29)	271 (33)	▲3 (▲4)
文化共育部		72 (7)	75 (7)	▲3
生活振興部		414 (13)	412 (13)	2
福祉部		442 (20)	434 (17)	8 (3)
子ども家庭部		774 (38)	803 (36)	▲29 (2)
健康部		300 (16)	298 (10)	2 (6)
土木部		285 (12)	280 (12)	5
会計室		19	17	2
教育委員会事務局		549 (32)	572 (43)	▲23 (▲11)
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		16 (1)	15	1 (1)
合計		3626 (189)	3,661 (199)	▲35 (▲10)

(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
一般	福祉	1人	1人
清掃特例	技能V・技能VI	1人	1人

## II 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 27 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) 25 年度の 人件費率
26 年度	680,262 人	234,193,267	9,722,587	34,545,459	14.8%	14.8%

(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

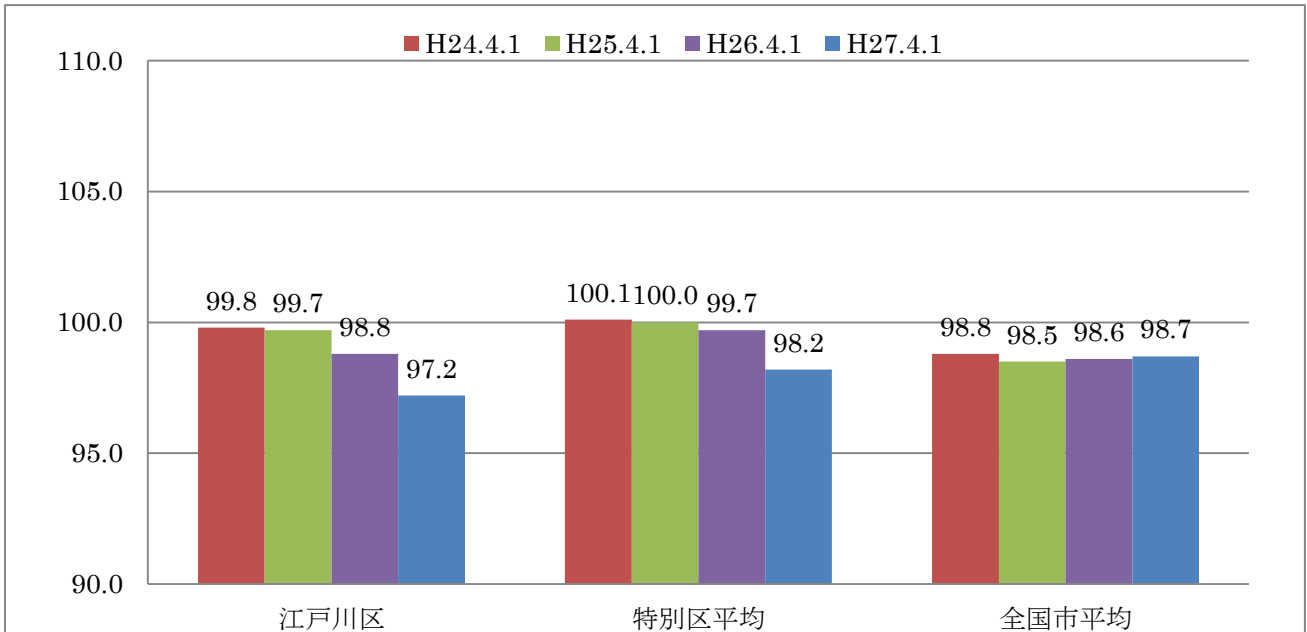
区分	職員数 (A)	給与費				一人当たり 給与費 (B/A)	特別区平均 一人当たり 給与費
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)		
26 年度	3,484 人	13,006,378	4,342,229	5,600,685	22,949,292	6,587	6,994

(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 26 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）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。

(3) 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 平成 24 年及び平成 25 年は、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ないとした場合の値である。

(4) 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)		
27 年度	401,567 円	400,154 円	1,413 円 (0.35%)	0.35%	0.35%	0.36%

(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)		
27 年度	4.32 月	4.20 月	0.12 月	0.10 月	4.30 月	4.20 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。

(5) 給与制度の総合的見直しの実施状況について

【概要】国の給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準の平均2%の引下げ及び地域手当の支給見直し等に取り組むとされています。

① 給料表の見直し

給料表の改定実施時期

実施時期：平成27年4月1日

内容：一般行政職の給料表について、特別区人事委員会による給与勧告をうけ、地域手当の引上げとあわせて、給料月額を同率程度引下げました。

なお、I類初任給までの号給等については、国の初任給との均衡や人材確保の観点から引下げを行わないこととしました。

② 地域手当の見直し

支給割合：平成27年度国基準20%（平成30年度までの段階的引上げ）に対し、江戸川区では平成27年度より20%を支給しています。

実施時期：平成27年4月1日

国では、現給保障等を行いつつ平成27年4月から平成30年4月までに段階的に地域手当の支給割合を引上げることとしていますが、江戸川区では、特別区人事委員会による給与勧告を受けて、現給保障は行わず、平成27年4月1日から支給割合を引上げ、給料月額と地域手当の配分変更を完了させました。

	平成26年度の支給割合	平成27年度の支給割合		見直し後の支給割合 (H30.4.1)
		4月1日時点	遡及改定後	
国基準による支給割合	18%	18%	18.5%	20%
江戸川区の支給割合	18%	20%	20%	20%

③ その他の見直し内容

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を実施し、再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員に準じた改定を行いました。

また、管理職特別勤務手当及び単身赴任手当について、国や他団体との均衡を図り、見直しを実施しました。



## 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（27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	41.6歳	308,653円	430,944円	386,248円
東京都	41.6歳	318,513円	454,886円	400,246円
国	43.5歳	334,283円	—	408,996円
特別区	42.0歳	314,181円	440,874円	395,669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	50.5歳	659人	292,841円	390,401円	365,310円	—	—	—	—
うち学校給食員	51.0歳	73人	287,589円	360,936円	355,107円	調理師	40.8歳	304,100円	1.19
うち自動車運転手	52.0歳	3人	308,967円	407,551円	396,058円	自家用乗用 自動車運転者	54.5歳	306,100円	1.33
うち清掃職員	47.5歳	204人	305,465円	448,503円	389,726円	廃棄物処理業 従業員	44.9歳	289,500円	1.55
うち用務員	51.9歳	261人	282,502円	355,528円	347,640円	用務員	54.6歳	200,300円	1.77
東京都	48.1歳	1,537人	293,483円	397,232円	365,078円	—	—	—	—
国	50.2歳	2,994人	289,141円	—	328,318円	—	—	—	—
特別区	50.1歳	332人	300,893円	408,245円	376,432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	5,868,005円	4,138,700円	1.42
うち自動車運転手	6,593,690円	4,021,400円	1.64
うち清掃職員	7,036,241円	3,952,300円	1.78
うち用務員	5,741,687円	2,774,400円	2.07

### 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	51.6 歳	397,282 円	545,673 円
東京都	40.9 歳	342,472 円	443,342 円
特別区	38.2 歳	321,284 円	429,800 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 27 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 (27 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 181,200 円 一般職 174,200 円
	III 類 (高校卒程度)	144,600 円	143,000 円	142,100 円
技能労務職	高校卒	136,500 円	139,500 円	139,500 円
教育職	大学卒	194,000 円	195,900 円	—
	短大卒	176,600 円	178,400 円	—

#### (3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況 (27 年 4 月 1 日現在)

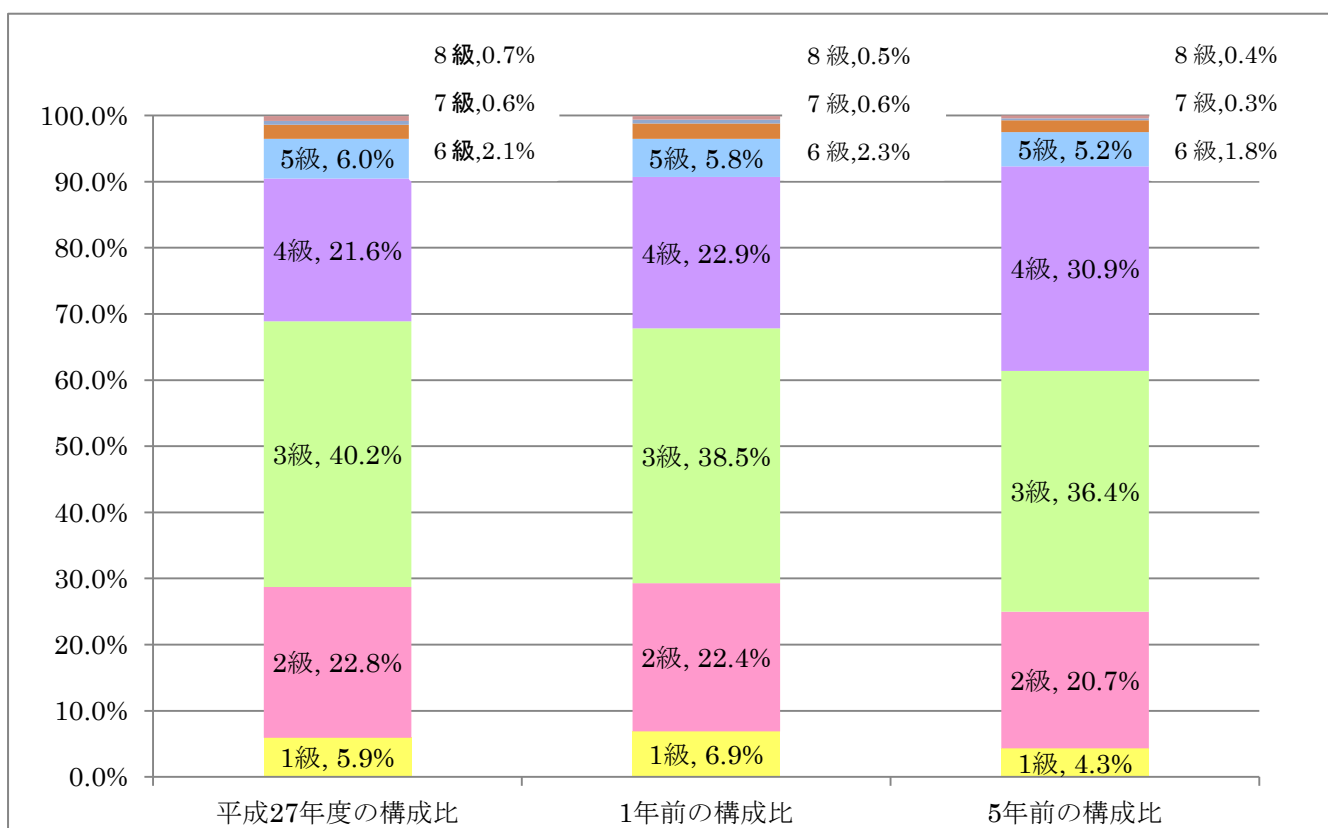
区分		経験年数 10 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	270,160 円	349,223 円	371,479 円	389,875 円
	高校卒	221,225 円	309,470 円	338,771 円	358,138 円
技能労務職	高校卒	—	291,505 円	290,161 円	304,068 円

### 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（27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	15人	0.7%	332,400円	510,400円
7級	統括課長	13人	0.6%	280,200円	453,300円
6級	課長	45人	2.1%	252,400円	439,800円
5級	総括係長	127人	6.0%	—	426,600円
4級	係長	457人	21.6%	216,200円	404,900円
3級	主任主事	850人	40.2%	195,000円	363,500円
2級	高度の知識又は経験を必要とする職務	482人	22.8%	166,500円	333,100円
1級	2級から8級までの区分に属さない職務	124人	5.9%	138,700円	299,800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。



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

区分		合計
26 年 度	職員数 (A)	3,209 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)	638 人
	比率 (B/A)	19.9%
25 年 度	職員数 (A)	3,362 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)	656 人
	比率 (B/A)	19.5%

#### 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 (26 年度) 1,608 千円	一人当たり平均支給額 (26 年度) 1,734 千円	—
(26 年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.60 月分 (0.75 月分)	(26 年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.60 月分 (0.75 月分)	(26 年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.50 月分 (0.70 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】 勤労手当への勤務成績の反映状況（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27年6月の勤労手当への勤務成績の反映状況

(1) 管理職員84名中、上位区分（11322/10000～10611/10000）に決定された者が29名（34.5%）、標準区分（9900/10000）に決定された者が55名（65.5%）でした。

(2) 管理職員以外の職員

① 係長級職員591名中、上位区分（10990/10000～10445/10000）に決定された者が254名（43.0%）、標準区分（9900/10000）に決定された者が337名（57.0%）でした。

② 主任主事職員1,637名中、上位区分（10966/10000～10433/10000）に決定された者が545名（33.3%）、標準区分（9900/10000）に決定された者が1,089名（66.5%）、下位区分（9650/10000～9400/10000）に決定された者が3名（0.2%）でした。

③ 1級・2級職員756名中、上位区分（10445/10000～10222/10000）に決定された者が199名（26.3%）、標準区分（10000/10000）に決定された者が556名（73.5%）、下位区分（9750/10000～9500/10000）に決定された者が1名（0.1%）でした。

(2) 退職手当（27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	18.50月分	25.50月分	勤続20年	20.445月	25.55625月
勤続25年	29.00月分	34.25月分	勤続25年	29.145月	34.5825月
勤続35年	41.25月分	49.55月分	勤続35年	41.325月	49.59月
最高限度額	41.25月分	49.55月分	最高限度額	49.59月	49.59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%～45%加算)	
一人当たり平均支給額	4,457千円	21,760千円	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、26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 (27年4月1日現在)

支給実績 (26年度決算)			2,396,564千円
支給職員一人当たり平均支給年額 (26年度決算)			687,877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%	3,484人	18%
地域手当補正後ラスパイレス指数 (ラスパイレス指数)			98.8 (97.2)

(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。

地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数です。

(補正前のラスパイレス指数×(1+当該団体の地域手当支給率)/(1+国の指定基準に基づく地域手当支給率)により算出します。)

## (4) 特殊勤務手当 (27年4月1日現在)

支給実績 (26年度決算)		46,354千円		
支給職員一人当たり平均支給年額 (26年度決算)		87,296円		
職員全体に占める手当支給職員の割合 (26年度)		14.6%		
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 (26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	57千円	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、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	9,269 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	35 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	8 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	36,985 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（26 年度決算）	908,775 千円
職員一人当たり支給年額（26 年度決算）	261 千円
支給実績（25 年度決算）	981,951 千円
職員一人当たり支給年額（25 年度決算）	278 千円

- (注) 1 時間外勤務手当には、休日勤務手当を含みます。  
2 職員一人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、各年度の「支給実績」と同じ年度の 4 月 1 日現在の職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含みます。

(6) その他の手当 (27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	支給実績 (26年度決算)	支給職員一人当たり平均支給年額 (26年度決算)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	13,000円	232,090千円	167,938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	6,000円		6,500円		
	満16歳年度初めから満22歳年度末までの子	4,000円加算		5,000円加算		
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 年度末時点で32歳までの者 17,600円 上記以外の者 8,300円	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	199,525千円	86,712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)	354,424千円	108,056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	行政職	部長 127,600円 統括課長 105,800円 課長 91,100円	異なる	行政職 46,300円～ 139,300円	96,935千円	1,127,151円
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		101,282千円	128,043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	52,000 円～175,100 円	異なる	地域に応じて 412,200 円以内	4,892 千円	1,630,667 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	1,539 千円	153,900 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			604 千円	40,267 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	3,970 円～6,620 円			0 円	0 円

5 特別職の報酬等の状況（27年4月1日現在）

区分		給料月額等		
給料	区長		(参考) 類似団体における最高/最低額	
		1,096,200円 (1,218,000円)	1,248,000円/984,600円	
	副区長	879,000円	1,010,000円/836,900円	
	教育長	742,000円	—	
報酬	議長	956,000円	956,000円/856,000円	
	副議長	807,000円	813,000円/743,000円	
	議員	621,000円	621,000円/585,200円	
期末手当	区長	(26年度支給割合) 3.15月分		
	副区長			
	教育長			
	議長	(26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	任期満了時
	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) 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

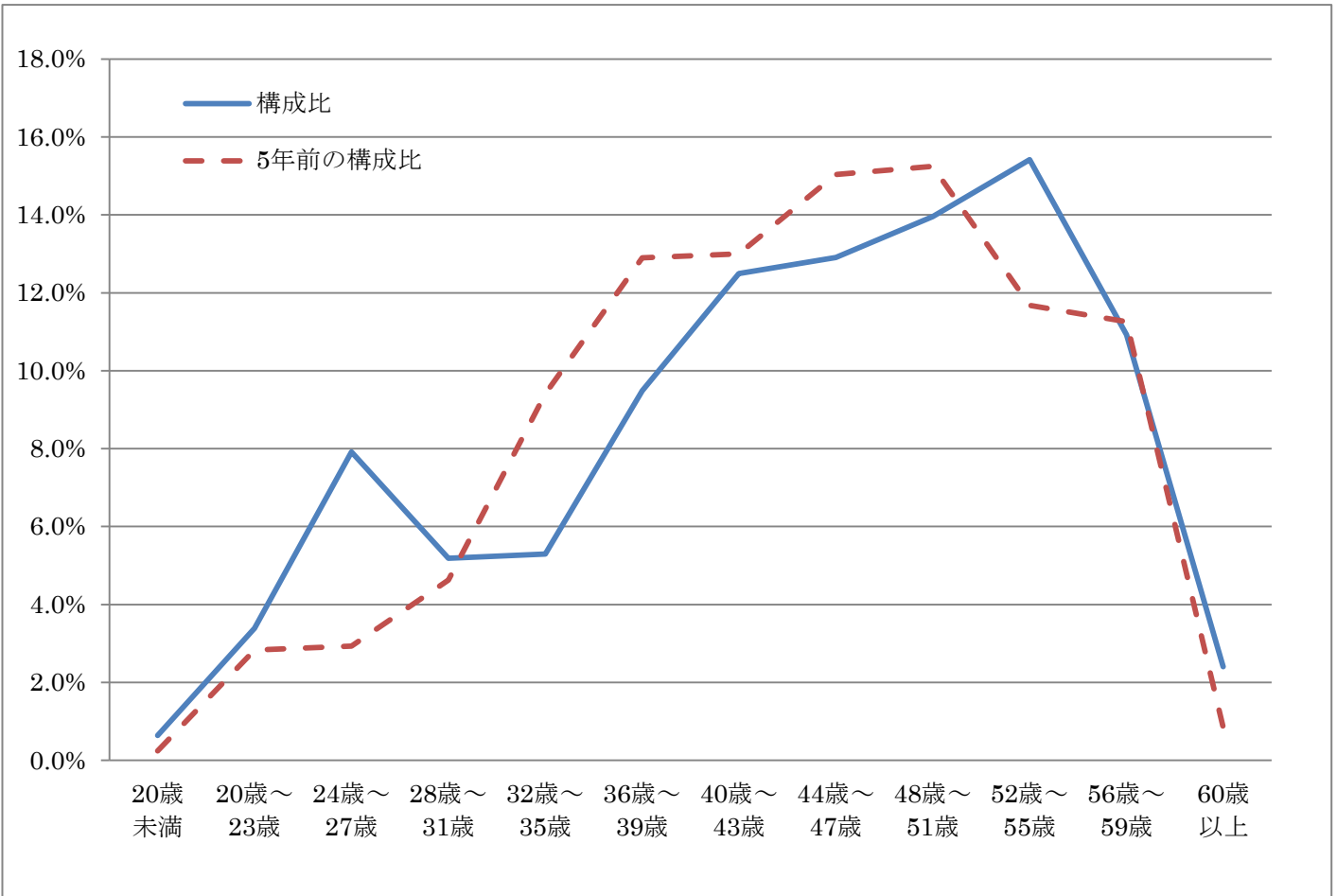
区分 部門		職員数		対前年 増減数	主な増減理由	
		27年	26年			
普通会計部門	一般行政部門	議会	16	15	1	
		総務	550	546	4	
		税務	121	122	▲1	
		民生	1,297	1,334	▲37	保育園民営化
		衛生	498	501	▲3	
		労働	8	8	0	
		農林 水産	7	7	0	
		商工	19	20	▲1	
		土木	466	454	12	業務増
		計	2,982	3,007	▲25	<参考> 人口1万人当たりの職員数 43.84人 (類似団体の人口1万人当たりの職員数 56.19人)
		教育部門	464	478	▲14	学校給食調理業務委託
	小計	3,446	3,485	▲39	<参考> 人口1万人当たりの職員数 50.66人 (類似団体の人口1万人当たりの職員数 63.57人)	
公営企業等 会計部門	その他	180	176	4		
合計		3,626 [4,870]	3,661 [4,870]	▲35 [0]	<参考> 人口1万人当たりの職員数 53.30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 (27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)	23	123	287	188	192	344	453	468	506	559	396	87	3,626

(3) 職員数の推移

単位＝人

部門別 \ 年度	22年	23年	24年	25年	26年	27年	過去5年間の増減数(率)
一般行政	3,041	3,031	3,035	3,034	3,007	2,982	▲59 (▲1.9%)
教育	576	559	538	494	478	464	▲112 (▲24.1%)
普通会計計	3,617	3,590	3,573	3,528	3,485	3,446	▲171 (▲4.9%)
公営企業等会計計	167	167	171	172	176	180	13 (7.2%)
総合計	3,784	3,757	3,744	3,700	3,661	3,626	▲158 (▲4.3%)

(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（26 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、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

平均取得日数	14.3日
--------	-------

(3) 病気休暇の取得状況

取得者数	195人
------	------

(4) 介護休暇の取得状況

取得者数	4人
------	----

(5) 育児休業の取得状況

26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	33人	35人	0人	66人	66人

IV 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（26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
1人	2人	0人	0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	68人	0人	68人



## V 職員のサービスの状況（26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、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）
24件（50人）

## VI 職員の研修及び勤務成績の評定の状況（26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	204人
現任研修	27回	597人
接遇研修	2回	121人
実務研修	2回	168人
特別研修	17回	1,878人
派遣研修	285回	1,207人
職場研修等	37回	2,192人
合計	381回	6,367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（26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」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> <ol style="list-style-type: none"><li>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</li><li>② 組合員の休業に関する給付</li><li>③ 組合員とその被扶養者の災害に関する給付</li></ol>
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> <ol style="list-style-type: none"><li>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。）</li><li>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。</li><li>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。</li><li>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。</li></ol>

## 2 東京都職員共済組合

事業名	内容
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

## 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、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（26年度）

種別	受診者数
定期健康診断	4,262人

### 2 公務災害の状況（26年度）

内容	認定件数
公務災害	28件
通勤災害	4件

### 3 制服の貸与状況（26年度）

種別	種類
作業着系	26
清掃職員安全着	9

# 平成26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26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	/	<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
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 28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>・自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人</li> <li>・通常の勤務時間に対応できる人</li> <li>・活字印刷文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	4の民間 業間 以務企 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	(主任 主事I) 事務	有	32歳以上 37歳未満	8の民間 業間 以務企 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				
	(主任 主事II) 事務	37歳以上 46歳未満	1の民間 3業間 以務企 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	

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

## イ 日 程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【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5日	6月11日	6月11日	6月11日	7月25日
第1次試験・選考 (筆記)	5月4日	9月7日	9月14日	9月7日	9月28日
第1次合格発表	6月18日	10月14日	10月21日	10月14日	10月15日
第2次試験・選考 (面接)	7月7日～7月24日	10月23日・24 日・27日	11月1日・2日	10月25日・26日	10月27日・ 11月11日
第2次合格発表	—	—	—	11月7日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	—	11月15日～11月23日	—
最終合格発表	7月28日(技術系) 8月8日(技術系以外)	11月14日	11月14日	12月5日	11月20日

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		26年度	25年度	比 較 増△減	26年度	25年度	比 較 増△減	26年度	25年度	比 較 増△減	
I類 (一般方式)	事 務	16,078	16,458	△ 380	12,906	13,014	△ 108	1,668	1,549	119	
	土 木 造 園 (土 木)	436	641	△ 205	324	463	△ 139	137	167	△ 30	
	土 木 造 園 (造 園)	80	95	△ 15	68	66	2	31	12	19	
	建 築	175	279	△ 104	140	205	△ 65	90	101	△ 11	
	機 械	144	158	△ 14	108	105	3	46	33	13	
	電 気	170	183	△ 13	107	131	△ 24	51	38	13	
	福 祉	442	463	△ 21	370	360	10	85	85	0	
	衛 生 監 視 (衛 生)	233	251	△ 18	171	198	△ 27	46	61	△ 15	
	衛 生 監 視 (化 学)	129	84	45	81	46	35	10	6	4	
	保 健 師	391	414	△ 23	323	351	△ 28	88	74	14	
	小 計	18,278	19,026	△ 748	14,598	14,939	△ 341	2,252	2,126	126	
(I 新方式)類	土 木 造 園 (土 木)	302	—	302	143	—	143	51	—	51	
	建 築	183	—	183	106	—	106	45	—	45	
	小 計	485	—	485	249	—	249	96	—	96	
III類	事 務	3,664	2,254	1,410	2,996	1,605	1,391	334	213	121	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	90	86	4	66	77	△ 11	24	26	△ 2	
経験者	2級職	事 務	1,280	1,300	△ 20	1,000	1,029	△ 29	128	100	28
		土 木 造 園 (土 木)	32	31	1	21	23	△ 2	10	13	△ 3
		建 築	53	50	3	43	42	1	27	21	6
		小 計	1,365	1,381	△ 16	1,064	1,094	△ 30	165	134	31
	3級職 (主任主事I)	事 務	868	887	△ 19	641	658	△ 17	40	30	10
		土 木 造 園 (土 木)	35	28	7	27	25	2	11	9	2
		建 築	37	53	△ 16	22	42	△ 20	9	12	△ 3
		機 械	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		電 気	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		小 計	940	968	△ 28	690	725	△ 35	60	51	9
	3級職 (主任主事II)	事 務	615	603	12	453	448	5	6	5	1
		土 木 造 園 (土 木)	47	64	△ 17	36	44	△ 8	3	6	△ 3
		小 計	662	667	△ 5	489	492	△ 3	9	11	△ 2
	合 計		25,484	24,382	1,102	20,152	18,932	1,220	2,940	2,561	379



(2) 採用選考等

平成26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

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

(3) 管理職選考

ア 受験資格等

○ I類

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

(受験方式) 全部受験方式－受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式。

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

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

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

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

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

○ II類

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

(選考方法) 筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

## イ 実施状況（合格者決定）

○ I 類（全部及び免除受験方式）及び II 類

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I 類	事務	338	364	△ 26	175	196	△ 21	92	102	△ 10	27.2	28.0	△ 0.8
	技術 I	42	49	△ 7	18	21	△ 3	12	17	△ 5	28.6	34.7	△ 6.1
	技術 II	40	25	15	24	10	14	18	8	10	45.0	32.0	13.0
	技術 III	27	33	△ 6	8	8	0	5	5	0	18.5	15.2	3.3
	技術計	109	107	2	50	39	11	35	30	5	32.1	28.0	4.1
	小計	447	471	△ 24	225	235	△ 10	127	132	△ 5	28.4	28.0	0.4
II 類	事務	81	93	△ 12	68	66	2	41	38	3	50.6	40.9	9.7
	技術	23	17	6	14	11	3	14	10	4	60.9	58.8	2.1
	小計	104	110	△ 6	82	77	5	55	48	7	52.9	43.6	9.3
合計		551	581	△ 30	307	312	△ 5	182	180	2	33.0	31.0	2.0

○ 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26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I 類 (全部)	事務	203	240	△ 37	84	108	△ 24	51	61	△ 10	25.1	25.4	△ 0.3
	技術 I	24	29	△ 5	6	9	△ 3	5	7	△ 2	20.8	24.1	△ 3.3
	技術 II	25	18	7	15	5	10	11	5	6	44.0	27.8	16.2
	技術 III	13	19	△ 6	3	3	0	2	2	0	15.4	10.5	4.9
	技術計	62	66	△ 4	24	17	7	18	14	4	29.0	21.2	7.8
	合計	265	306	△ 41	108	125	△ 17	69	75	△ 6	26.0	24.5	1.5

○ 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26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I 類 (免除)	事務	135	124	11	91	88	3	41	41	0	30.4	33.1	△ 2.7
	技術 I	18	20	△ 2	12	12	0	7	10	△ 3	38.9	50.0	△ 11.1
	技術 II	15	7	8	9	5	4	7	3	4	46.7	42.9	3.8
	技術 III	14	14	0	5	5	0	3	3	0	21.4	21.4	0.0
	技術計	47	41	6	26	22	4	17	16	1	36.2	39.0	△ 2.8
	合計	182	165	17	117	110	7	58	57	1	31.9	34.5	△ 2.6

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	423	144	114	165	107	24	14	69	25.3	16.7	12.3	41.8
技術Ⅰ	66	19	16	31	16	4	0	12	24.2	21.1	0.0	38.7
技術Ⅱ	31	14	3	14	10	5	0	5	32.3	35.7	0.0	35.7
技術Ⅲ	55	9	14	32	15	4	1	10	27.3	44.4	7.1	31.3
技術計	152	42	33	77	41	13	1	27	27.0	31.0	3.0	35.1
計	575	186	147	242	148	37	15	96	25.7	19.9	10.2	39.7

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。

## 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26年は、10月8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・特別給を引上げ、地域手当の支給割合を見直し
  - 1 月例給
    - 公民較差（809円、0.20%）を解消するため、給料表を引上げ改定
  - 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
    - 年間の支給月数を0.25月引上げ（現行3.95月→4.2月）
  - 3 地域手当の支給割合等
    - 地域手当の支給割合を2%引上げ（現行18%→20%）
    - 給料月額を同率程度引下げ
- ◎ 職員の平均年間給与は、約11万8千円増

### 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26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
57,765人	30,684人	403,409円	42.4歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（平成26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1,085民間事業所を实地調査（調査完了817事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
404,218円	403,409円	809円（0.20%）

（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
4.22月分	3.95月	0.27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、給料月額を引上げ
- ・ 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
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強化
- ・ I類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を総合的に勘案し、据置き

#### (2) その他の給料表等

- ・ 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
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員に準じた改定

### 2 特別給（期末・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0.25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

#### （参考1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
686 円	—	123 円	809 円

#### （参考2）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 6,493 千円	約 6,611 千円	約 11 万 8 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
240,816 円	240,816 円	0 円	3,734 千円	3,788 千円	54 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
440,022 円	441,202 円	1,180 円	7,093 千円	7,222 千円	129 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
624,456 円	626,226 円	1,770 円	10,018 千円	10,205 千円	187 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
747,648 円	749,772 円	2,124 円	12,087 千円	12,317 千円	230 千円

### 3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成 26 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

## Ⅲ 地域手当の支給割合等

国及び他の地方公共団体との制度上の均衡を図り、本給と手当の配分のあり方や給料と連動する給与制度への影響等を考慮した結果、見直すことが適当

### 1 地域手当の支給割合

- ・ 特別区の存する地域における支給割合を 2%引き上げ 20%に設定

### 2 給料表の改定

- ・ 給料月額について地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度引下げ
- ・ I 類初任給までの号給等は引下げなし。これらの号給付近等は引下げを緩和

### 3 実施時期

- ・ 平成 27 年 4 月 1 日から実施

## Ⅳ 今後の給与制度

### 1 職務・職責を的確に反映した給与体系の確立

- ・ 職務の複雑性や責任の度合いに応じた給与水準を設定していくため、今後も管理職及び係長職について改善を図ることが必要
- ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しを視野に入れて、職務・職責を反映した給与体系の確立に向けた取組を加速

### 2 勤務成績の給与への的確な反映

#### (1) 勤勉手当制度

- ・ 制度全体を再検証し、勤務成績をよりの確に反映させる方策を講ずる必要。具体的には、成績率の一律拠出割合の見直し等について早急に検討が必要
- ・ 各区において、人事評価制度の検証と併せて、制度の本旨を踏まえ、適正に運用を図っていくことが必要

#### (2) 昇給制度

- ・ 勤務成績が適切に反映され、組織の活力の向上に資しているかなどの検証が必要
- ・ 人事評価の適正な反映に加え、昇給の長期的な効果等の観点でも検証を行うとともに、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえ引き続き検討

#### (3) 降給の導入等

- ・ 現在未整備となっている分限処分における降給の導入についても検討が必要
- ・ 懲戒処分を受けた者の昇給号数等について、必要な見直しを行うことが適当

### 3 高齢期職員等の活用に資する給与の設定

#### (1) 50 歳台の給与のあり方

- ・ 国における世代間の給与配分の適正化を検証し、他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視
- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方等も見据えた上で、特別区の実情を考慮し、給料表、昇給・昇格制度等について、給与制度全体の中で一体的に検討

#### (2) 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き国の検討状況や民間の動向を注視
- ・ 再任用職員に対する単身赴任手当の支給の必要性について検討する必要

## V その他

### 1 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

### 2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 就学前教育のあり方等の検討状況等を踏まえ、必要に応じて適切に対応

### 3 諸手当

- ・ 特別区の実情や国、他の地方公共団体等の状況を考慮し、適宜見直しを図ることが必要
- ・ 単身赴任手当について、必要に応じて見直しの検討が必要

## 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) 環境の変化に対応できる採用制度の検討

- ・ 「自ら考え行動する」人材を引き続き確保していくため、採用制度を柔軟に見直し、時機を逸することなく採用環境の変化に対応することが重要

##### (2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 受験者の確保が困難な技術系職種について対策を強化・充実
- ・ 特別区の技術系職種ならではの魅力や各区の取組の特長を活かした周知啓発が重要

#### 2 人材の育成

##### (1) 次代を担う「職員」の育成

###### ① 人事管理の基礎となる人事評価制度の改善

- ・ 法改正の主旨を踏まえて人事評価制度を検証し、適切な対応を図ることが必要
- ・ 各区の運用実態の検証とともに、報告書をまとめるなど任命権者の取組を支援

###### ② 中長期的な人材育成の取組

- ・ 職務に取り組む上での今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）を把握・醸成する仕組みを構築していけるよう任命権者を支援

###### ③ 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 指針に基づき、ライフイベントを踏まえた昇任制度及びキャリア・パスを把握・醸成する仕組み等の具体的な検討を開始

###### ④ 管理職員の組織的・計画的な育成

- ・ 管理職としての豊かな経験を積めるよう組織的かつ計画的な育成が重要
- ・ 管理職員のマネジメントに関し、各区の取組を周知するなど任命権者の取組を支援

##### (2) 職員の成長を支援し、人材を活用するための仕組みづくり

###### ① 人事・給与制度の再構築の必要性

- ・ 職務を通じて職員の成長を支援するためのメリハリのある人事制度の構築に向けて引き続き検討するとともに、給与制度についても一体的に検討

###### ② 「職層（職務分類基準）」の見直しの具体的な方向性

- ・ 任命権者において、制度改正時の経緯、現在の配置・運用状況、職務権限の差異、職員のモチベーションの維持・向上等の総合的な観点で検討することが必要
- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえて検討を推進

### ③ 昇任選考を通じた計画的な人材育成を推進するための仕組みづくり

#### ア 管理職確保策の推進

- ・ 任用・給与制度をより現状に見合うものとしていくための方策を検討
- ・ 任命権者においても、対象者への受験勸奨や選考制度の周知啓発等を通じて、管理職の確保に向けて引き続き取り組むことが必要

#### イ 係長職確保策の検討

- ・ 職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討を開始
- ・ 職層の見直しの中で係長職を補佐する職のあり方を検討

### 3 人材の活用

#### (1) 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 人事配置等を通じて若年時から多様な経験を職員に積ませることが有効
- ・ 今後も早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

#### (2) 高齢期職員の能力活用等

- ・ 高齢期職員等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で、中長期を見据えた人事制度の研究を推進

## II 勤務環境の整備

### 1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者には、より一層、既存の諸制度の活用を図るとともに、職員の意識啓発に取り組むことを要望。管理職員は、制度を利用しやすい雰囲気醸成していくことが必要
- ・ 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の導入等の新たな取組について調査研究

### 2 超過勤務の縮減等

#### (1) 超過勤務の縮減

- ・ 任命権者は、引き続き、ノー残業ウィークや一斉定時退庁日の設定等、全庁的な視点からの取組が必要
- ・ 管理職員は、自らが時間管理を徹底するとともに、職員の仕事の進捗管理を行い、必要に応じて職務の分担を見直すなど、管理職員としての責務を果たすことが必要

#### (2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、自らが積極的に年次有給休暇を取得するとともに、職員が計画的に取得できるよう努めることが必要
- ・ 任命権者は、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境を整えていくことが必要

### 3 メンタルヘルスの推進

- ・ 既に実施しているメンタルヘルス対策について、再度効果を検証し、メンタルヘルス不調になりにくい職場づくりを更に進めていくことが必要
- ・ 任命権者は、ハラスメント防止に向けた明確な方針を表明するとともに、体制の整備や充実を進めていくことが必要

## III 公務員倫理の確立

- ・ 管理職員は、職員の士気を高め、不祥事の発生防止につなげることが必要
- ・ 任命権者は、事実関係を把握・分析し、不祥事を未然に防ぐ仕組みを整えることが必要
- ・ 個人情報紛失について、より一層、情報の適正管理に努めることが重要



### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成26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	26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不服申立ての状況

平成26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	26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