

平成 28 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（27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（27年度）	6
1 人事評価制度	
2 評価方法	
3 人事評価結果の活用状況	
III 職員の給与・定員管理等について	7
1 総括	
2 職員の平均給与月額、初任給等の状況	
3 一般行政職の級別職員数等の状況	
4 職員の手当の状況	
5 特別職の報酬等の状況（28年4月1日現在）	
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（27年度）	19
1 正規の勤務時間	
2 勤務時間の弾力的措置	
3 週休日及び休日	
V 職員の休業等に関する状況（27年度）	22
1 制度概要	
2 取得状況	
VI 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（27年度）	23
1 職員の懲戒処分の状況	
2 職員の分限処分（病気休職など）の状況	

VII 職員のサービスの状況（27年度）	24
1 サービスの基準	
2 種類	
3 職員の兼業許可の状況	
VIII 職員の退職管理の状況	25
1 職員の退職管理について	
2 再就職者による依頼等の規制	
3 職員の再就職の届出	
IX 職員の研修の状況（27年度）	25
1 研修の状況	
X 職員の福利厚生制度（27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	28
1 職員の健康診断の状況（27年度）	
2 公務災害の状況（27年度）	
3 制服の貸与状況（27年度）	
XII 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（平成28年4月1日）	28
平成27年度の業務状況の報告（特別区人事委員会）	34
1 職員の競争試験及び選考の状況	
2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況	
3 勤務条件に関する措置の要求の状況	
4 不利益処分に関する不服申立ての状況	

## 江戸川区人事行政の運営等の状況

### I 職員の任免及び職員数に関する状況（27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	歯科衛生	保健師	合計
I 類	27人	8人	3人	3人	1人	2人	—	12人	56人
II 類	—	—	—	—	—	—	1人	—	1人
III 類	21人	—	—	—	—	—	—	—	21人
経験者	21人	2人	1人	—	—	—	—	—	24人
合計	69人	10人	4人	3人	1人	2人	1人	12人	102人

#### 2 退職の状況

定年退職	勸奨退職	普通退職	合計
89人	19人	39人(2人)	147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28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
180人	17人	9.4%

(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 28 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 28 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、面接

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
1,006 人	97 人	92 人	94.8%	38 人	41.3%

(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 28 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 ・経験者（2 級職）採用試験により採用され、別表の職種の職務に従事する者で、平成 28 年 3 月末日現在、2 級職に 3 年以上在籍し、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 28 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、自己申告
長期 B	別表の職種の職務に従事する者で、平成 28 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、自己申告

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
320 人	236 人	227 人	96.2%	82 人	36.1%

(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
表の職種の職務に従事する者で、平成 28 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、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
23 人	3 人	3 人	100.0%	1 人	33.3%

(5) 技能長職昇任選考

③ 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 28 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
----	--

④ 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
157 人	74 人	74 人	100.0%	8 人	10.8%

(6) 技能主任職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、平成28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
223人	139人	139人	100.0%	39人	28.1%

(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
別表の職種の職務に従事する1級職の職員で、平成28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
88人	85人	96.6%

#### 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
		28年	27年	
経営企画部		71 (2)	74 (2)	▲3
危機管理室		20 (1)	19 (1)	1
総務部		203 (8)	200 (9)	3 (▲1)
都市開発部		185 (7)	177 (9)	8 (▲2)
環境部		267 (21)	268 (29)	▲1 (▲8)
文化共育部		75 (7)	72 (7)	3
生活振興部		424 (13)	414 (13)	10
福祉部		447 (19)	442 (20)	5 (▲1)
子ども家庭部		752 (36)	774 (38)	▲22 (▲2)
健康部		304 (13)	300 (16)	4 (▲3)
土木部		286 (18)	285 (12)	1 (6)
会計室		18	19	▲1
教育委員会事務局		537 (26)	549 (32)	▲12 (▲6)
監査委員事務局		7	7	
選挙管理委員会事務局		11	10	1
区議会事務局		16 (1)	16 (1)	
合計		3623 (172)	3626 (189)	▲3 (▲17)

(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	全職種	0人	0人
清掃特例	全職種	0人	0人

## II 職員の人事評価の状況（27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	71	269	295	595	2276	5	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
27年度	職員数（A）	2,787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）	517人
	比率（B/A）	18.6%
26年度	職員数（A）	2,809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）	506人
	比率（B/A）	18.0%

### III 職員の給与・定員管理等について

#### 1 総括

##### (1) 人件費の状況（普通会計決算）

単位＝千円

区分	住民基本台帳人口 (平成28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) 26年度の 人件費率
27年度	686,387人	242,571,880	7,395,353	34,332,910	14.2%	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)		
27年度	3,446人	12,674,787	4,553,835	5,685,778	22,914,400 (23,688,995)	6,650 (6,874)	6,990

(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27年4月1日現在の人数です。

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

4 ( ) 内は事業費支弁に係る職員の人件費を加えた場合の給与費です。

##### (3) 給与改定の状況

###### ① 月例給

区分	人事委員会の勧告				給与 改定率	(参考) 国の 改定率
	民間給与 (A)	公務員給与 (B)	較差 (A) - (B)	勧告 (改定率)		
28年度	398,339円	397,755円	584円 (0.15%)	0.15%	0.15%	0.17%

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

###### ② 特別給（期末・勤勉手当）

区分	人事委員会の勧告				年間 支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給 割合 (A)	公務員の支 給月数 (B)	較差 (A) - (B)	勧告 (改定月数)		
28年度	4.42月	4.30月	0.12月	0.10月	4.40月	4.30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（28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	41.2歳	306,523円	425,260円	382,695円
東京都	41.6歳	316,682円	452,041円	398,107円
国	43.6歳	331,816円	—	410,984円
特別区	41.8歳	312,081円	433,738円	392,488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	51.4歳	639人	295,425円	391,598円	366,965円	—	—	—	—
うち学校給食員	51.5歳	63人	291,460円	364,100円	358,860円	調理師	40.8歳	304,000円	1.20
うち自動車運転手	53.0歳	3人	277,267円	354,152円	351,552円	自家用乗用 自動車運転者	56.3歳	310,600円	1.14
うち清掃職員	48.5歳	202人	309,063円	451,132円	392,123円	廃棄物処理業 従業員	45.3歳	290,300円	1.55
うち用務員	52.7歳	259人	285,383円	357,249円	349,957円	用務員	55.2歳	199,900円	1.79
東京都	48.8歳	1,510人	292,729円	395,396円	364,033円	—	—	—	—
国	50.4歳	2,876人	287,447円	—	329,358円	—	—	—	—
特別区	50.7歳	317人	302,022円	405,234円	376,495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	5,929,518円	4,145,800円	1.43
うち自動車運転手	5,979,454円	4,182,100円	1.43
うち清掃職員	7,106,859円	3,968,100円	1.79
うち用務員	5,770,347円	2,732,900円	2.11

### 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	52.7 歳	403,263 円	551,400 円
東京都	40.8 歳	341,433 円	441,721 円
特別区	37.9 歳	320,913 円	428,779 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 28 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 (28 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 176,700 円
	III 類 (高校卒程度)	144,600 円	144,600 円	144,600 円
技能労務職	高校卒	136,500 円	142,000 円	142,000 円
教育職	大学卒	194,000 円	196,300 円	—
	短大卒	176,600 円	179,400 円	—

#### (3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況 (28 年 4 月 1 日現在)

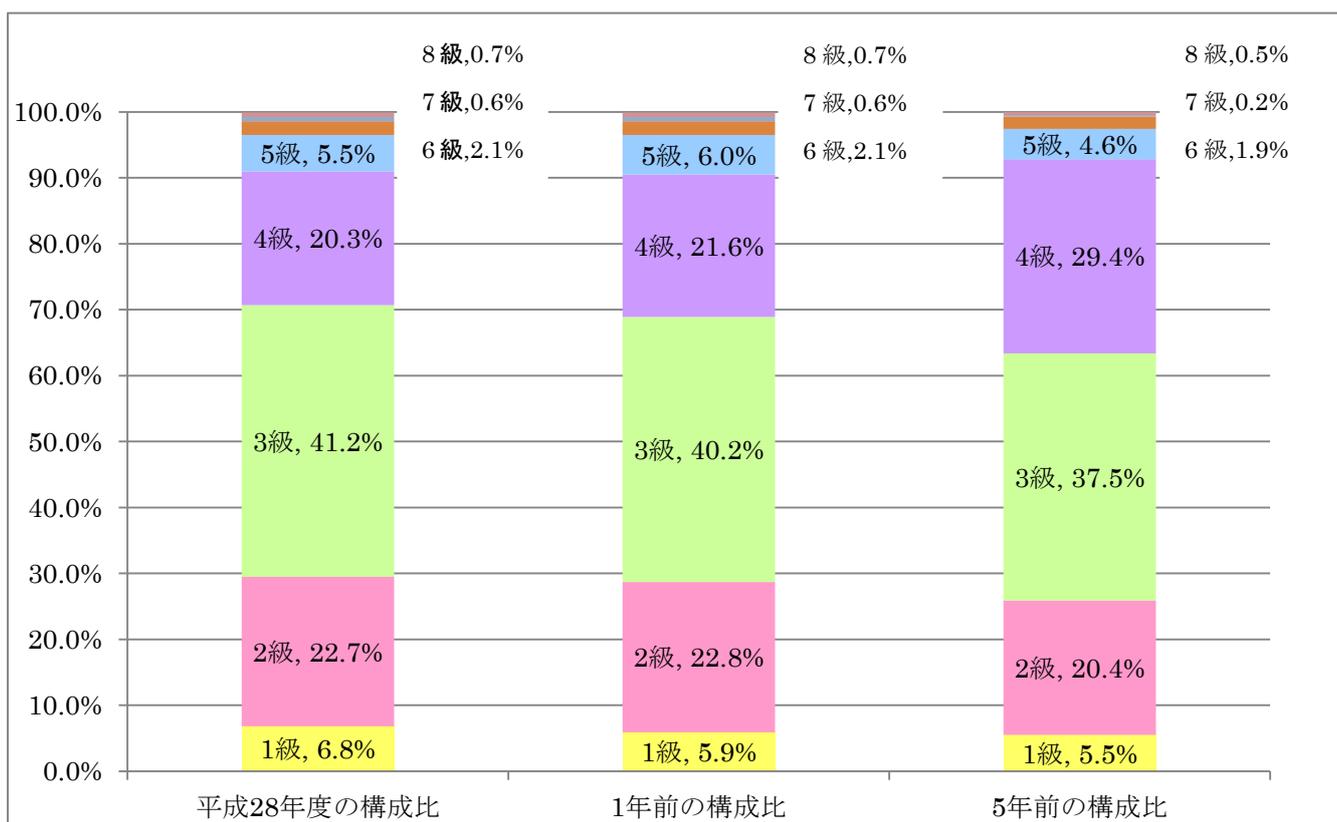
区分		経験年数 10 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	268,018 円	346,628 円	380,710 円	415,700 円
	高校卒	245,433 円	308,994 円	343,222 円	363,862 円
技能労務職	高校卒	—	274,158 円	297,945 円	306,350 円

### 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（28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	14人	0.7%	334,800円	512,300円
7級	統括課長	13人	0.6%	281,900円	454,900円
6級	課長	46人	2.1%	253,800円	441,400円
5級	総括係長	119人	5.5%	—	427,900円
4級	係長	438人	20.3%	217,000円	406,100円
3級	主任主事	887人	41.2%	195,700円	363,700円
2級	高度の知識又は経験を必要とする職務	489人	22.7%	167,800円	333,300円
1級	2級から8級までの区分に属さない職務	147人	6.8%	140,000円	300,000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 (27年度) 1,650千円	一人当たり平均支給額 (27年度) 1,776千円	—
(27年度支給割合) 期末手当 2.60月分 (1.45月分) 勤勉手当 1.70月分 (0.80月分)	(27年度支給割合) 期末手当 2.60月分 (1.45月分) 勤勉手当 1.70月分 (0.80月分)	(27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 (0.70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】勤勉手当への人事評価の反映状況（行政職給料表（一）適用者）

##### 1 人事評価の実施状況

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。

##### 2 平成28年6月の勤勉手当への人事評価の反映状況

(1) 管理職員79名中、上位区分(11359/10000～10629/10000)に決定された者が28名(35.4%)、標準区分(9900/10000)に決定された者が51名(64.6%)でした。

##### (2) 管理職員以外の職員

- ① 係長級職員547名中、上位区分(11035/10000～10467/10000)に決定された者が242名(44.2%)、標準区分(9900/10000)に決定された者が305名(55.8%)でした。
- ② 主任主事職員1,476名中、上位区分(10966/10000～10433/10000)に決定された者が527名(35.7%)、標準区分(9900/10000)に決定された者が949名(64.3%)でした。
- ③ 1級・2級職員742名中、上位区分(10400/10000～10200/10000)に決定された者が185名(24.9%)、標準区分(10000/10000)に決定された者が555名(74.8%)、下位区分(9750/10000～9500/10000)に決定された者が2名(0.3%)でした。

※職員数については、再任用職員（短時間勤務）を含んでいません。

## (2) 退職手当 (28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月分	25.55625月分
勤続25年	29.00月分	34.25月分	勤続25年	29.145月分	34.5825月分
勤続35年	41.25月分	49.55月分	勤続35年	41.325月分	49.59月分
最高限度額	41.25月分	49.55月分	最高限度額	49.59月分	49.59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	5,271千円	20,804千円	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、27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 (28年4月1日現在)

支給実績 (27年度決算)			2,597,323千円
支給職員一人当たり平均支給年額 (27年度決算)			753,721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%	3,446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 (28年4月1日現在)

支給実績 (27年度決算)		45,028千円		
支給職員一人当たり平均支給年額 (27年度決算)		86,261円		
職員全体に占める手当支給職員の割合 (27年度)		14.4%		
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 (27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の工事監督又は検査業務に従事	42千円	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	8,667 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	32 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	10 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	36,276 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（27 年度決算）	928,327 千円
職員一人当たり支給年額（27 年度決算）	269 千円
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

- (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 (28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 (27年度決算)	支給職員一人当たり平均支給年額 (27年度決算)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	13,000円	238,657千円	176,391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	164,800千円	73,147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)	358,104千円	108,946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	100,657千円	1,143,830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		112,350千円	128,990円

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 (27年度決算)	支給職員一人当たり平均支給年額 (27年度決算)
夜間勤務手当	正規の勤務時間として、午後 10 時から翌日午前 5 時までの間に勤務した職員	(勤務 1 時間当たりの給与額) × 25/100	同じ		0 円	0 円
初任給調整手当	医師及び歯科医師	118,000 円～268,500 円	異なる	413,300 円以内	4,890 千円	1,630,000 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	3,960 千円	282,857 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			593 千円	39,533 円
災害派遣手当	災害対策基本法等により、災害復旧等のため自己の住所・居所を離れて江戸川区に派遣された職員	一日につき 3,970 円～6,620 円			0 円	0 円

## 5 特別職の報酬等の状況（28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)	1,253,000円/973,500円	
	副区長	879,000円	1,013,500円/827,500円	
	教育長	742,000円	-	
報酬	議長	956,000円	956,000円/858,600円	
	副議長	807,000円	813,000円/753,700円	
	議員	621,000円	621,000円/587,200円	
期末手当	区長	(27年度支給割合) 3.15月分		
	副区長			
	教育長			
	議長	(27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%減額しています。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

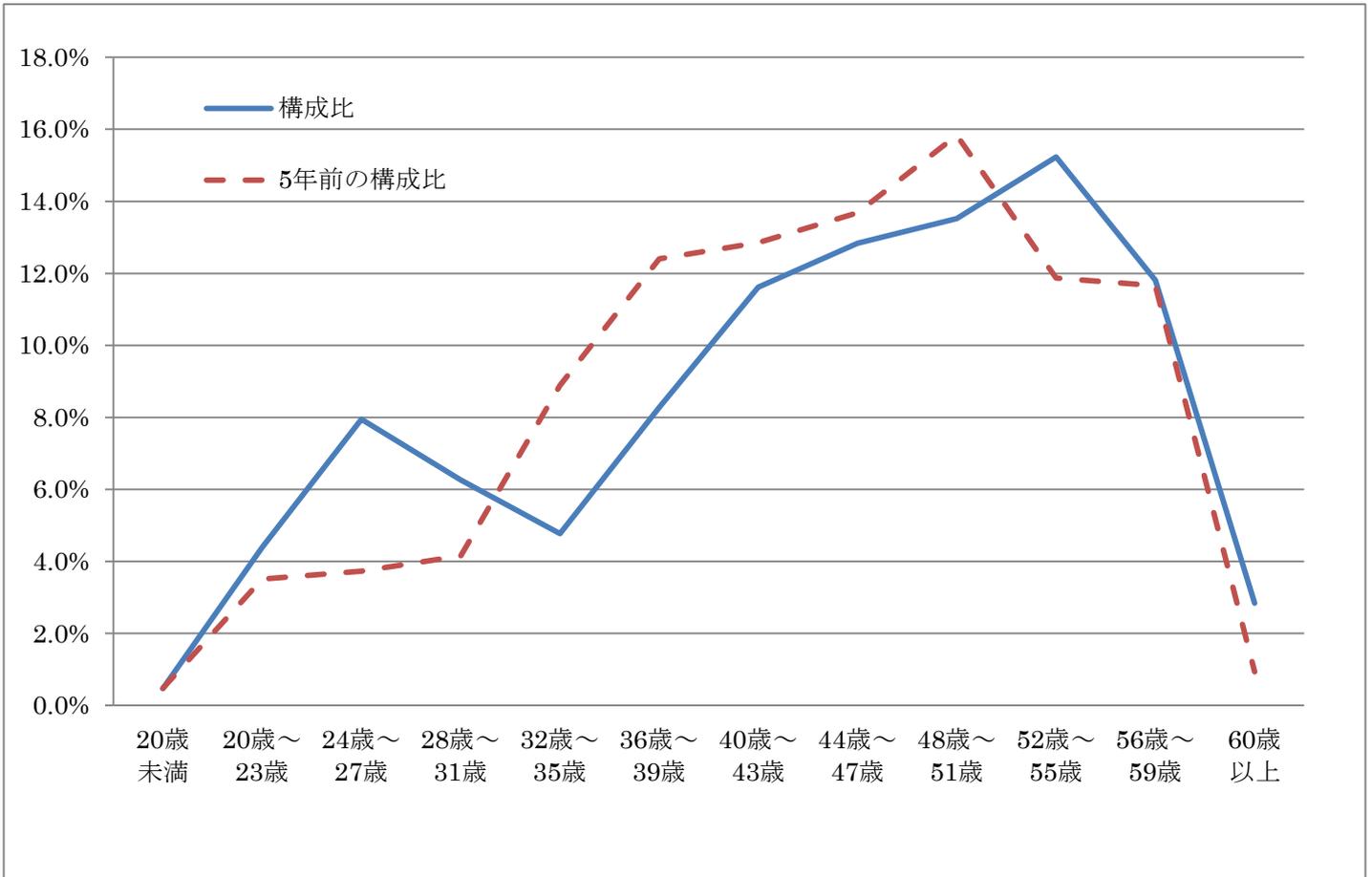
区分 部門		職員数		対前年 増減数	主な増減理由	
		28年	27年			
普通会計部門	一般行政部門	議会	16	16	0	
		総務	560	550	10	業務増
		税務	123	121	2	
		民生	1,274	1,297	▲23	保育園民営化
		衛生	503	498	5	
		労働	8	8	0	
		農林 水産	7	7	0	
		商工	20	19	1	
		土木	475	466	9	業務増
		計	2,986	2,982	4	<参考> 人口1万人当たりの職員数 43.50人 (類似団体の人口1万人当たりの職員数 55.80人)
		教育部門	450	464	▲14	学校給食調理業務委託
	小計	3,436	3,446	▲10	<参考> 人口1万人当たりの職員数 50.06人 (類似団体の人口1万人当たりの職員数 62.96人)	
公営企業等 会計部門	その他	187	180	7		
合計		3,623 [4,870]	3,626 [4,870]	▲3 [0]	<参考> 人口1万人当たりの職員数 52.78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 (28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)	17	159	288	227	173	300	421	465	490	552	428	103	3,623

(3) 職員数の推移

単位＝人

部門別 \ 年度	23年	24年	25年	26年	27年	28年	過去5年間の増減数 (率)
一般行政	3,031	3,035	3,034	3,007	2,982	2,986	▲45 (▲1.5%)
教育	559	538	494	478	464	450	▲109 (▲19.5%)
普通会計計	3,590	3,573	3,528	3,485	3,446	3,436	▲154 (▲4.3%)
公営企業等会計計	167	171	172	176	180	187	20 (12.0%)
総合計	3,757	3,744	3,700	3,661	3,626	3,623	▲134 (▲3.6%)

(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（27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原則、日を単位として 5 日以内
生理休暇	生理日の勤務が著しく困難な場合の休養として与える休暇	職員が請求した日数
慶弔休暇	職員が結婚する場合、職員の親族が死亡した場合その他の勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	結婚休暇：引き続く 7 日以内 忌引き：親族によって異なる日数
災害休暇	職員の現住居が地震、水害、火災その他の自然災害により滅失し、又は損壊したことにより、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	日を単位として 7 日以内

種類	意義	日数など
夏季休暇	夏季の期間（7/1～9/30）において、職員が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	原則として、日を単位として5日以内
ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行うため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	一会計年度において、5日の範囲内で必要と認められる期間
リフレッシュ休暇	職業生活における一定の時期に心身の活力を回復及び増進し、又は自己啓発に努めることにより、公務能率の向上に資するため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	日を単位として引き続く3日以内（満53歳） 日を単位として引き続く2日以内（満43歳）
子の看護のための休暇	9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	一会計年度において5日（養育する子が2人以上の場合は10日）以内
短期の介護休暇	配偶者又は父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護及び必要な世話をするため、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	一会計年度において5日（要介護者が2人以上の場合は10日）以内
介護休暇	配偶者又は父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、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	14.4日
--------	-------

(3) 病気休暇の取得状況

取得者数	190人
------	------

(4) 介護休暇の取得状況

取得者数	3人
------	----

## V 職員の休業等に関する状況（27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

27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
3人	38人	41人	1人	58人	59人

#### (2) 育児短時間勤務

27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	4人	4人

#### (3) 部分休業

27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	19人	19人	1人	30人	31人

#### (4) 配偶者同行休業

27年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
男	女	合計	男	女	合計
0人	2人	2人	0人	0人	0人

## VI 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（27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	0人	2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	62人	0人	62人

## VII 職員のサービスの状況（27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）
27件（646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年の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（27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	223人
現任研修	27回	589人
接遇研修	3回	175人
実務研修	16回	1,978人
特別研修	19回	1,538人
派遣研修	291回	1,101人
職場研修等	276回	6,012人
合計	643回	11,616人

## X 職員の福利厚生制度（27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> <ul 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></ul>
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> <ul style="list-style-type: none"><li>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とに分けられます。（経過措置があります。）</li><li>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。</li><li>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。</li></ul>

	<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（27年度）

種別	受診者数
定期健康診断	4,214人

### 2 公務災害の状況（27年度）

内容	認定件数
公務災害	34件
通勤災害	10件

### 3 制服の貸与状況（27年度）

種別	種類
作業着系	28
清掃職員安全着	9

## XII 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（平成28年4月1日）

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

なお、給料表適用外の次の職員を除いています。

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

等級及び職制上の段階ごとの職員数（平成28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	164	5.6	主事	164	164	5.6	係員Ⅰ
二級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	563	19.3	主事	563	573	19.6	係員Ⅱ
三級	主任主事の職務	1,407	48.1	主事（※）	10			
				主任主事	1,397	1,567	53.6	主任主事級
				計	1,407			
四級	係長、担当係長又は主査の職務	577	19.7	主任主事（※）	170	407	13.9	係長級
				係長・担当係長	140			
				所長・館長・園長	44			
				主査	169			
				副園長・副室長	54			
計	577							
五級	総括係長の職務	135	4.6	係長	116	135	4.6	課長補佐級
				所長・館長・園長	19			
				計	135			
六級	課長、担当課長又は副参事の職務	50	1.7	課長	36	50	1.7	課長級
				所長・室長・局長 センター長	9			
				副参事	5			
				計	50			
七級	統括課長の職務	14	0.5	課長	11	14	0.5	統括課長級
				副参事	3			
				計	14			
八級	部長、担当部長又は参事の職務	14	0.5	部長・室長	11	14	0.5	部長級
				議会事務局長	1			
				参事	2			
				計	14			
合計		2,924	100					

【備考】※特別昇格（級格付）制度により、職務の等級より上位の級に格付けされた者。平成19年度を以て特別昇格制度は廃止。

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	147	21.1	技能1級職	147	214	30.7	係員級
				技能1級職(※)	66			
二級	技能主任の職務	490	70.2	技能主任	424	435	62.3	技能主任級
				計	490			
				技能1級職(※)	1			
三級	技能長の職務	57	8.2	技能主任(※)	11	45	6.4	技能長級
				技能長	45			
				計	57			
				技能1級職(※)	1			
四級	統括技能長の職務	4	0.6	統括技能長	4	4	0.6	統括技能長級
	合計	698	100					

【備考】

※特別昇格（級格付）制度により、職務の等級より上位の級に格付けされた者。平成23年度を以て特別昇格制度は廃止。

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	1	33.3	課長	1	1	33.3	課長級
				計	1			
三級	部長、担当部長又は参事の職務	2	66.7	所長	1	2	66.6	部長級
				参事	1			
				計	2			
合計		3	100					

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	1	1.7	主事	1	1	1.7	係員級
二級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	4	6.7	主事	4	4	6.7	係員級
三級	主任主事の職務	23	38.3	主任主事	23	33	55.0	主任主事級
四級	係長、担当係長又は主査の職務	30	50.0	主任主事（※）	10			
				主査	16			
				係長・担当係長	3			
				センター長	1			
				計	30			
五級	総括係長の職務	2	3.3	総括係長	2	2	3.3	課長補佐級
				所長・館長・園長	0			
				計	2			
六級	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
七級	統括課長の職務	0	0	統括課長	0	0	0	統括課長級
合計		60	100					

【備考】

※特別昇格（級格付）制度により、職務の等級より上位の級に格付けされた者。平成19年度を以て特別昇格制度は廃止。

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	8	8.6	主事	8	8	8.6	係員級
二級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	32	34.4	主事	32	32	34.4	係員級
三級	主任主事の職務	33	35.5	主任主事	33	34	36.6	主任主事級
四級	係長、担当係長又は主査の職務	17	18.3	主任主事（※）	1			
				主任	6	16	17.2	係長級
				係長・担当係長	7			
				所長	3			
				計	17			
五級	総括係長の職務	2	2.2	総括係長	1	2	2.2	課長補佐級
				所長	1			
				計	2			
六級	課長、担当課長又は副参事の職務	1	1.1	課長	1	1	1.1	課長級
七級	統括課長の職務	0	0	統括課長	0	0	0	統括課長級
	合計	93	100					

【備考】

※特別昇格（級格付）制度により、職務の等級より上位の級に格付けされた者。平成19年度を以て特別昇格制度は廃止。

# 平成27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27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 年業間 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	事務	有	32歳以上 37歳未満	8の民 年業間 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			/	
	事務	有	37歳以上 46歳未満	1の民 3業間 年務企 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 【土木・建築新方式】	III類採用試験	経験者 採用試験・選考	身体障害者を 対象とする採用選考
告 示	3月12日	6月11日	6月11日	6月11日	7月10日
第1次試験・選考 (筆記)	6月7日	9月6日	9月13日	9月6日	9月13日
第1次合格発表	7月22日	10月14日	10月20日	10月14日	10月7日
第2次試験・選考 (面接)	8月5日～8月15日	10月24日・25日	10月30日	10月31日・11月1日	10月19日・ 11月2日
第2次合格発表	—	—	—	11月12日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	—	11月21日～11月29日	—
最終合格発表	8月24日(技術系) 8月31日(技術系以外)	11月13日	11月13日	12月7日	11月13日

※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			
		27年度	26年度	比 較 増△減	27年度	26年度	比 較 増△減	27年度	26年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	12,534	16,078	△ 3,544	9,712	12,906	△ 3,194	1,739	1,668	71	
	土 木 造 園 (土 木)	502	436	66	375	324	51	160	137	23	
	土 木 造 園 (造 園)	67	80	△ 13	47	68	△ 21	19	31	△ 12	
	建 築	177	175	2	138	140	△ 2	79	90	△ 11	
	機 械	94	144	△ 50	69	108	△ 39	31	46	△ 15	
	電 気	172	170	2	106	107	△ 1	49	51	△ 2	
	福 祉	485	442	43	375	370	5	103	85	18	
	衛 生 監 視 (衛 生)	202	233	△ 31	158	171	△ 13	51	46	5	
	衛 生 監 視 (化 学)	78	129	△ 51	41	81	△ 40	6	10	△ 4	
	保 健 師	408	391	17	325	323	2	101	88	13	
	小 計	14,719	18,278	△ 3,559	11,346	14,598	△ 3,252	2,338	2,252	86	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	340	302	38	120	143	△ 23	42	51	△ 9	
	建 築	173	183	△ 10	94	106	△ 12	34	45	△ 11	
	小 計	513	485	28	214	249	△ 35	76	96	△ 20	
III 類	事 務	3,589	3,664	△ 75	2,778	2,996	△ 218	353	334	19	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	78	90	△ 12	60	66	△ 6	26	24	2	
経験者	2 級 職	事 務	1,351	1,280	71	1,015	1,000	15	134	128	6
		土 木 造 園 (土 木)	38	32	6	31	21	10	14	10	4
		建 築	44	53	△ 9	34	43	△ 9	17	27	△ 10
		小 計	1,433	1,365	68	1,080	1,064	16	165	165	0
	3 級 職 (主任主事Ⅰ)	事 務	809	868	△ 59	607	641	△ 34	41	40	1
		土 木 造 園 (土 木)	19	35	△ 16	16	27	△ 11	5	11	△ 6
		建 築	42	37	5	38	22	16	7	9	△ 2
		機 械	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		電 気	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		小 計	870	940	△ 70	661	690	△ 29	53	60	△ 7
	3 級 職 (主任主事Ⅱ)	事 務	614	615	△ 1	448	453	△ 5	13	6	7
		土 木 造 園 (土 木)	—	47	△ 47	—	36	△ 36	—	3	△ 3
		小 計	614	662	△ 48	448	489	△ 41	13	9	4
	合 計		21,816	25,484	△ 3,668	16,587	20,152	△ 3,565	3,024	2,940	84

(2) 採用選考等

平成27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27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I 類	事務	338	338	0	180	175	5	90	92	△ 2	26.6	27.2	△ 0.6
	技術Ⅰ	46	42	4	20	18	2	13	12	1	28.3	28.6	△ 0.3
	技術Ⅱ	34	40	△ 6	14	24	△ 10	13	18	△ 5	38.2	45.0	△ 6.8
	技術Ⅲ	36	27	9	6	8	△ 2	4	5	△ 1	11.1	18.5	△ 7.4
	技術計	116	109	7	40	50	△ 10	30	35	△ 5	25.9	32.1	△ 6.2
	小計	454	447	7	220	225	△ 5	120	127	△ 7	26.4	28.4	△ 2.0
II 類	事務	82	81	1	64	68	△ 4	43	41	2	52.4	50.6	1.8
	技術	22	23	△ 1	16	14	2	16	14	2	72.7	60.9	11.8
	小計	104	104	0	80	82	△ 2	59	55	4	56.7	52.9	3.8
合計		558	551	7	300	307	△ 7	179	182	△ 3	32.1	33.0	△ 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）		
		平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I 類 （全部）	事務	200	203	△ 3	82	84	△ 2	44	51	△ 7	22.0	25.1	△ 3.1
	技術Ⅰ	24	24	0	7	6	1	6	5	1	25.0	20.8	4.2
	技術Ⅱ	19	25	△ 6	6	15	△ 9	6	11	△ 5	31.6	44.0	△ 12.4
	技術Ⅲ	18	13	5	1	3	△ 2	1	2	△ 1	5.6	15.4	△ 9.8
	技術計	61	62	△ 1	14	24	△ 10	13	18	△ 5	21.3	29.0	△ 7.7
	合計	261	265	△ 4	96	108	△ 12	57	69	△ 12	21.8	26.0	△ 4.2

○ 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27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I 類 （免除）	事務	138	135	3	98	91	7	46	41	5	33.3	30.4	2.9
	技術Ⅰ	22	18	4	13	12	1	7	7	0	31.8	38.9	△ 7.1
	技術Ⅱ	15	15	0	8	9	△ 1	7	7	0	46.7	46.7	0.0
	技術Ⅲ	18	14	4	5	5	0	3	3	0	16.7	21.4	△ 4.7
	技術計	55	47	8	26	26	0	17	17	0	30.9	36.2	△ 5.3
	合計	193	182	11	124	117	7	63	58	5	32.6	31.9	0.7

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	456	149	110	197	126	31	15	80	27.6	20.8	13.6	40.6
技術Ⅰ	60	17	12	31	17	3	2	12	28.3	17.6	16.7	38.7
技術Ⅱ	48	13	7	28	19	3	2	14	39.6	23.1	28.6	50.0
技術Ⅲ	57	16	9	32	17	3	3	11	29.8	18.8	33.3	34.4
技術計	165	46	28	91	53	9	7	37	32.1	19.6	25.0	40.7
計	621	195	138	288	179	40	22	117	28.8	20.5	15.9	40.6

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27年は、10月13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、特別給ともに引上げ

##### 1 月例給

○公民較差（1,413円、0.35%）を解消するため、給料表及び扶養手当を改定

##### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.2月→4.3月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約6万5千円増

### 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27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
57,290人	30,735人	400,154円	42.0歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（平成27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1,091民間事業所を实地調査（調査完了775事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
401,567円	400,154円	1,413円（0.35%）

（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
4.32月分	4.20月	0.12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
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を考慮して据置き、III類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(2) その他の給料表等

- ・ 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 扶養手当

- ・ 国、他の地方公共団体及び民間の支給状況等を踏まえ、扶養親族である子等に係る手当の月額を500円引き上げ、6,000円に改定

3 特別給（期末手当・勤勉手当）

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

(参考1) 公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
947 円	231 円	235 円	1,413 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 6,545 千円	約 6,610 千円	約 65 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、22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
244,440 円	244,440 円	0 円	3,847 千円	3,868 千円	21 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
441,240 円	444,360 円	3,120 円	7,222 千円	7,315 千円	93 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
627,960 円	632,400 円	4,440 円	10,219 千円	10,355 千円	136 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
750,960 円	755,400 円	4,440 円	12,321 千円	12,473 千円	152 千円

#### 4 実施時期等

- ・ 給料表及び扶養手当の改定は、平成 27 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 今後の給与制度

#### 1 職務・職責に応じた給与体系の確立

- ・ 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、管理職及び係長職について処遇の改善を継続
- ・ 新たな人事制度の検討状況を踏まえ、職務・職責に応じた給与体系の確立に向け、給与構造・制度について検討が必要

#### 2 人事評価の給与への適正な反映

##### (1) 勤勉手当制度

- ・ 管理職員その他の既に一律拋出割合が適用されている職員については速やかにその引上げを行うとともに、適用範囲を全職員に拡大することが必要
- ・ 各区においては、人事評価に基づき、引き続き制度の本旨を踏まえ、適切に運用を図っていくことが必要

##### (2) 昇給制度

- ・ 人事評価の適正な反映及び長期的効果の観点から、国及び他の地方公共団体の動向を注視し引き続き検討。各区において組織の活力の向上に資するよう適切な運用が必要

##### (3) 降給の導入

- ・ 公務の能率の維持及び適正な運営の確保の観点から、法改正に伴い分限事由の明確化等が行われることを契機として、分限処分における降給を速やかに導入することが必要

#### 3 マンパワーの活用に資する給与の設定

##### (1) 50 歳台の給与のあり方

- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方を見据え、国や他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情も注視しつつ、特別区における給与構造・制度全体の検討の中で引き続き検討

##### (2) 再任用職員の給与

- ・ 国と同様に、特別区内の民間事業所における再雇用者の給与水準についても、公的年金の支給の有無による差異はないとする事業所が大半
- ・ 引き続き国における今後の検討状況や民間の動向を注視するとともに、各区における再任用制度の運用状況等の把握に努める

### Ⅳ 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して、改定等を行うことが適当

#### 2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」の一部改正や国における就学前教育のあり方の検討状況等を踏まえ、適切に対応することが必要

#### 3 扶養手当

- ・ 配偶者に係る扶養手当について、国や他の地方公共団体の動向及び民間の支給状況を踏まえ、検討していくことが必要

# 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) 採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・ 「自ら考え行動する」職員を引き続き確保するため、採用環境の変化に迅速に対応し、様々な角度から適切な見直しを行っていくことが極めて重要
- ・ 新たな試験制度の効果について検証、あわせて、上限年齢等の受験資格要件の改正について任命権者と検討。経験者採用制度の改正についても検討

#### (2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 特別区の技術系職種の仕事の魅力を発信する取組を着実に推進するとともに、新聞PR記事の掲載等、新たな周知手段を開拓
- ・ 各区のインターンシップの実施状況を把握し、研究を推進

### 2 人材の育成

#### (1) 次代を担う「職員」の育成

##### ① 新たな人事評価制度の適切な実施

- ・ 任命権者は、区の人事評価制度を検証して必要な整備を行うとともに、標準的な職・標準職務遂行能力を設定し、人事管理の基礎として実施するための取組の推進が必要
- ・ 研究報告書に対する任命権者の意見を集約し、取組状況を把握した上で、支援を継続

##### ② 中長期的な人材育成の取組

- ・ キャリア・パスのあり方を検討するに当たり、基礎調査を実施したところ、多くの区が肯定的な評価であり、中長期的な人材育成の取組として有効であることを確認
- ・ 今後、キャリア・パスについて研究を進め、その結果を報告書としてまとめることで任命権者の取組を支援

##### 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

- ・ 男女を問わず全ての職員が能力を最大限に発揮できる職場を目指す任命権者の取組について、引き続きフォローアップを行い、支援していくことで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現と公務能率の向上を図る

#### (2) 昇任選考を通じた人材育成を推進するための仕組みづくり

##### ① 管理職確保策の推進

- ・ 今後はベテランの監督職についても、その経験と能力を最大限に活かすことができるように検討を進めていくことが必要
- ・ 昇任選考をはじめとする管理職の人事制度について引き続き検討を推進

##### ② 係長職確保策の検討

- ・ 任命権者において、新たな人事・給与制度の検討の中で、係長職を補佐する職のあり方を手始めに、各昇任選考のあり方についても併せて検討していくことが必要
- ・ 任命権者と密接に連携し、あらゆる角度から組織の中核である係長職の確保に向けた対応を図る

### 3 人材の活用

#### (1) 新たな人事・給与制度の構築

- ・ 任命権者は、改正地方公務員法の趣旨を十分に踏まえ、職務と職責を明確化し、住民に対する説明責任を果たしていくことが必要
- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえ、新たな人事・給与制度のあり方について検討を継続

## (2) 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 今後も任命権者と連携し、早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

## (3) 再任用職員の能力活用等

- ・ 実態調査を実施し、職員構成の推移を見極めながら、再任用職員を含めた職員全体のモチベーションの維持・向上について研究を推進

## 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、一層の制度の周知及び適切な運用を図るとともに、男性職員の積極的な利用の促進等、職員の意識啓発に取り組み、女性職員の活躍推進にもつなげることを要望
- ・ 管理職員には、休業中の職員を円滑に職場復帰させるための働きかけ等、制度を利用しやすい環境づくりに努めることを要望
- ・ 本年人事院は、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨を言及。本委員会は、育児・介護のための時差勤務について効果を検証するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた柔軟な働き方を推進するための取組等について調査研究

### 2 超過勤務の縮減等

#### (1) 超過勤務の縮減

- ・ 管理職員は、必要に応じて業務の分担を見直すとともに、職員の仕事の進捗状況を把握し適切な指導を行うなど、超過勤務の適正管理を図ることが必要
- ・ 任命権者は、引き続き全庁的な取組を徹底するとともに、限られた時間内で成果をあげる働き方を推進し、全ての職員の持てる力を有効に活用することが必要

#### (2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、率先して計画的に年次有給休暇を取得するとともに、職員の計画的な取得を促すなど、休暇を取得しやすい雰囲気醸成することが必要
- ・ 任命権者には、引き続き休暇を取得しやすい環境を整えることを要望

### 3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者においては、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を確実に実施し、職場のメンタルヘルス対策を推進していくことが必要
- ・ パワー・ハラスメントについては、どのような行為を職場からなくすべきかを整理し、研修等を通じて管理監督者はもとより、全職員が認識を共有し、職場全体で未然防止の意識を高めることが必要

## III 公務員倫理の確立

- ・ 任命権者には、不祥事の組織的な再発防止への取組と職員の倫理意識の向上を図ることを要望
- ・ 管理職員は、職員との意思疎通を図るとともに、職務に対する責任感や意欲を高め、不祥事を未然に防止することが重要
- ・ 任命権者には、適正な情報管理や事務執行のため、不注意から生じる事故を未然に防ぐ対策の策定及び周知徹底を要望
- ・ 管理職員は、個々の職員にルールへの遵守を徹底させるとともに、状況を把握し適切な指導を行うことが必要

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成27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	27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27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	27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 総務部職員課人事係  
電話：03-5662-1002