

令和5年度

江戸川区人事行政の運営等の状況について

江戸川区

目次

I 職員の任免及び職員数に関する状況（令和4年度）	1
1 採用の状況	
2 退職の状況	
3 昇任選考の状況	
4 組織別職員数（各年4月1日現在）	
5 人事交流の状況	
II 職員の人事評価の状況（令和4年度）	7
1 人事評価制度	
2 評価方法	
3 人事評価結果の活用状況	
III 職員の給与・定員管理等について	8
1 総括	
2 職員の平均給与月額、初任給等の状況	
3 一般行政職の級別職員数等の状況	
4 職員の手当の状況	
5 特別職の報酬等の状況	
6 職員数の状況	
IV 職員の勤務時間そのほかの勤務条件の状況（令和4年度）	20
1 正規の勤務時間	
2 勤務時間の弾力的措置	
3 週休日及び休日	
4 休暇制度	
V 職員の休業等に関する状況（令和4年度）	23
1 制度概要	
2 取得状況	
VI 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（令和4年度）	24
1 職員の懲戒処分の状況	
2 職員の分限処分（病気休職など）の状況	

VII 職員のサービスの状況（令和4年度）	25
1 サービスの基準	
2 種類	
3 職員の兼業許可の状況	
VIII 職員の退職管理の状況	26
1 職員の退職管理について	
2 再就職者による依頼等の規制	
3 職員の再就職の届出	
IX 職員の研修の状況（令和4年度）	26
1 研修の状況	
X 職員の福利厚生制度（令和4年度）	26
1 福利厚生制度の概要	
2 東京都職員共済組合	
3 特別区職員互助組合	
4 江戸川区職員厚生会	
XI 職員の健康管理及び制服の貸与	29
1 職員の健康診断の状況	
2 公務災害の状況	
3 制服の貸与状況	
XII 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（令和5年4月1日）	29
令和4年度の業務状況の報告（特別区人事委員会）	35
1 職員の競争試験及び選考の状況	
2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況	
3 勤務条件に関する措置の要求の状況	
4 不利益処分に関する審査請求の状況	

江戸川区人事行政の運営等の状況

I 職員の任免及び職員数に関する状況（令和4年度）

1 採用の状況

区分	事務	福祉	土木造園	建築	機械	電気	衛生監視	保健師	技能VI	合計
I 類	22 人	3 人	2 人	2 人	3 人	1 人	3 人	6 人	—	42 人
II 類	—	31 人	—	—	—	—	—	—	—	31 人
III 類	15 人	—	—	—	—	—	—	—	—	15 人
経験者	2 人	5 人	1 人	1 人	—	—	—	—	—	9 人
就職氷河期	1 人	—	—	—	—	—	—	—	—	1 人
技能	—	—	—	—	—	—	—	—	3 人	3 人
合計	40 人	39 人	3 人	3 人	3 人	1 人	3 人	6 人	3 人	101 人

2 退職の状況

定年退職	勸奨退職	普通退職	合計
132 人	25 人	58 人（2 人）	215 人（2 人）

（注）（ ）は死亡退職数で内数です。

3 昇任選考の状況

(1) 総括係長職昇任能力実証

① 対象資格及び能力実証方法

対象資格	能力実証方法
別表の職種の者で、令和5年3月末日現在、係長、担当係長、主査又はこれに相当する職にあり、その在職期間が7年以上で、年齢58歳未満のもの	勤務評定、人事評価

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

② 実施状況

有資格者数	合格者数	合格率
168 人	12 人	7.1%

係長職昇任能力実証

① 対象資格及び能力実証方法

種別	対象資格	能力実証方法
種別A	別表の職種の中で、令和5年3月末日（以下「基準日」という。）現在、主任の職にあり、その在職期間が5年以上で、年齢58歳未満のもの 経験者〈主任Ⅰ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在、主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢58歳未満のもの 経験者〈主任Ⅱ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在、主任の職にあり、その在職期間が2年以上で、年齢58歳未満のもの	勤務評定、人事評価
種別B	別表の職種の中で、基準日現在、主任の職にあり、その在職期間が7年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの 経験者〈主任Ⅰ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在、主任の職にあり、その在職期間が6年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの 経験者〈主任Ⅱ〉の区分で採用され、別表の職種の中で、基準日現在、主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの	勤務評定、人事評価

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

② 実施状況

有資格者数	合格者数	合格率
844人	70人	8.3%

(2) 主任職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

選考種別	受験資格	選考方法
種別A	別表1の職種に該当する1級職の者で、令和5年3月末日現在、別表2の資格の基礎となる採用区分における年齢の要件を満たすもの	筆記、勤務評定、人事評価
種別B		勤務評定、自己申告、人事評価
種別C		勤務評定、自己申告、人事評価

別表 1

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

別表 2

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

②実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
472 人	239 人	50.6%	72 人	30.1%

(3) 統括技能長職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、令和5年3月末日現在、技能長又は担当技能長の職に3年以上在職し、年齢が42歳以上58歳未満のもの	筆記、勤務評定、面接

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

② 実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
20人	2人	10.0%	1人	50.0%

(4) 技能長職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、令和5年3月末日現在、技能主任の職に4年以上在職し、年齢が58歳未満のもの	筆記、勤務評定、面接

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

② 実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
187人	62人	33.2%	4人	6.5%

(5) 技能主任職昇任選考

① 受験資格及び選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、令和5年3月末日現在、1級職に13年以上在職し、年齢が58歳未満のもの	筆記、勤務評定、面接

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

② 実施状況

有資格者数	受験者数	受験率	合格者数	合格率
49人	17人	34.7%	2人	11.8%

4 職員数（各年4月1日現在）

（1）組織別職員数（会計年度任用職員を除く）

単位＝人

組織	区分	職員数		対前年 増加数
		令和5年	令和4年	
江戸川区参事		1	0	1
経営企画部		38	38	0
SDGs推進部		39	40	△1
新庁舎・施設整備部		32	29	3
危機管理部		27	28	△1
総務部		221（5）	226（5）	△5
都市開発部		178（5）	175（3）	3（2）
環境部		336（12）	335（12）	1
文化共育部		71	77（1）	△6
生活振興部		403（3）	409（5）	△6（△2）
産業経済部		32	32	0
福祉部		462（7）	471（8）	△9（△1）
子ども家庭部		807（20）	843（16）	△36（4）
健康部		337（7）	341（6）	△4（1）
土木部		211（7）	215（4）	△4（3）
会計課		16	16	0
教育委員会事務局		419（24）	442（18）	△22（3）
監査委員事務局		6	6	0
選挙管理委員会事務局		10	10	0
区議会事務局		15（1）	15（1）	0
合計		3,661（91）	3,748（79）	△87（12）

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

2 （ ）内は、再任用短時間勤務職員の人数で、職員数に含まれていません。

(2) 会計年度任用フルタイム勤務職員数（組織別）

単位＝人

組織	区分	職員数		対前年 増加数
		令和5年	令和4年	
経営企画部		1	0	1
SDGs推進部		2	0	2
総務部		10	8	2
都市開発部		3	1	2
環境部		4	3	1
文化共育部		5	3	2
生活振興部		26	23	3
福祉部		18	10	8
子ども家庭部		27	20	7
健康部		24	15	9
会計課		1	1	0
教育委員会事務局		6	2	4
監査委員事務局		1	1	0
合 計		128	87	41

5 人事交流の状況（令和4年度）

東京都及び特別区間人事交流については、次のとおりです。

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

Ⅱ 職員の人事評価の状況（令和4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	128	261	615	218	2,194	2	0

昇給への人事評価の反映状況（行政職給料表（一）適用者）

区分		人数・比率
令和4年度	職員数（A）	2,941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）	880人
	比率（B/A）	29.9%
令和3年度	職員数（A）	2,937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）	813人
	比率（B/A）	27.7%

Ⅲ 職員の給与・定員管理等について

1 総括

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

単位＝千円

区分	住民基本台帳人口 (令和5年1月1日)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考) 令和3年度の 人件費率
令和 4年度	688,153人	317,060,115	11,984,527	38,532,301	12.2%	11.7%

(注) 人件費には、特別職に支給される給料・報酬等を含みます。

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

単位＝千円

区分	職員数 (A)	給与費				一人当たり 給与費 (B/A)	特別区平均 一人当たり 給与費
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計(B)		
令和 4年度	3,542人	12,281,239	4,480,266	5,764,316	22,525,821 (23,505,493)	6,360 (6,636)	後日更新

(注) 1 職員手当には、退職手当を含みません。

2 職員数は、令和4年4月1日現在の人数です。

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

4 () 内は事業費支弁に係る職員の人件費を加えた場合の給与費です。

(3) 給与改定の状況

① 月例給

区分	人事委員会の勧告				給与 改定率	(参考) 国の 改定率
	民間給与 (A)	公務員給与 (B)	較差 (A) - (B)	勧告 (平均改定率)		
令和 5年度	383,184円	379,462円	3,722円	0.98%	後日更新	後日更新

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

② 特別給（期末・勤勉手当）

区分	人事委員会の勧告				年間 支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給 割合(A)	公務員の支給 月数(B)	較差 (A) - (B)	勧告 (改定月数)		
令和 5年度	4.64月	4.55月	0.09月	0.10月	後日更新	後日更新

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

2 職員の平均給与月額、初任給等の状況

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和5年4月1日現在）

① 一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
江戸川区	40.8歳	297,637円	423,150円	372,381円
東京都	42.4歳	316,277円	451,385円	398,074円
国	42.4歳	322,487円	—	404,015円
特別区	後日更新	後日更新	後日更新	後日更新

② 技能労務職

区分	公務員					民間			参考
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	A/B
江戸川区	55.1歳	487人	288,042円	378,175円	352,211円	—	—	—	—
うち自動車運転手	56.5歳	2人	323,750円	406,150円	388,500円	自家用乗用 自動車運転者	後日更新	後日更新	後日更新
うち清掃職員	53.3歳	198人	296,468円	420,127円	366,315円	廃棄物処理業 従業員	後日更新	後日更新	後日更新
うち用務員	56.9歳	218人	281,440円	347,498円	341,045円	用務員	後日更新	後日更新	後日更新
東京都	50.5歳	1,241人	287,646円	388,055円	354,902円	—	—	—	—
国	51.2歳	1,941人	286,942円	—	329,178円	—	—	—	—
特別区	後日更新	後日更新	後日更新	後日更新	後日更新	—	—	—	—

区分	参考		
	年収ベース（試算値）の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
江戸川区	—	—	—
うち自動車運転手	6,831,099円	後日更新	後日更新
うち清掃職員	6,764,913円	後日更新	後日更新
うち用務員	5,727,637円	後日更新	後日更新

③ 教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
江戸川区	46.9 歳	411,956 円	581,523 円
東京都	40.0 歳	337,727 円	437,064 円
特別区	後日更新	後日更新	後日更新

- (注) 1 「一般行政職」とは、一般事務、土木技術、建築技術などの職務に従事する職員です。
- 2 「技能労務職」とは、用務、調理、介護指導などの職務に従事する職員です。
- 3 「教育職」とは、幼稚園教育職員などの職務に従事する職員です。
- 4 「平均給料月額」とは、令和5年4月1日時点において決定されている各職員の給料月額を平均したものです。
- 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、通勤手当、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(=通勤手当や時間外勤務手当等を除いたもの)で算出しています。

(2) 職員の初任給の状況(令和5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)	196,200 円	196,200 円	総合職 198,500 円 一般職 185,200 円
	III類 (高校卒程度)	158,100 円	160,100 円	154,600 円
技能労務職	高校卒	144,300 円 ~148,600 円	149,600 円	—
教育職	大学卒	207,800 円	210,400 円	—
	短大卒	190,200 円	194,300 円	—

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(令和5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	267,905 円	362,721 円	376,692 円	389,100 円
	高校卒	224,125 円	368,900 円	351,620 円	358,413 円
技能労務職	高校卒	—	—	303,859 円	302,659 円

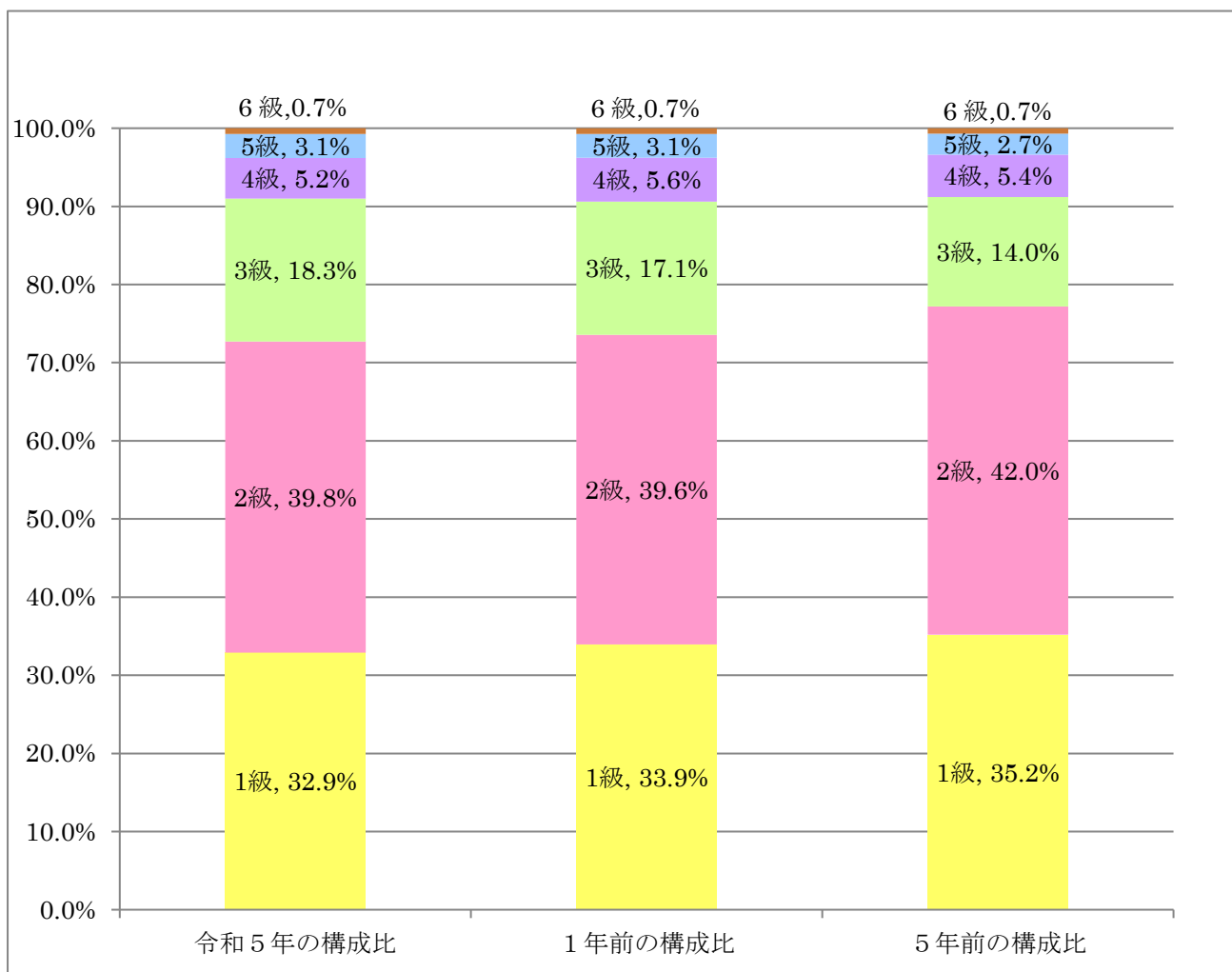
- (注) 1 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいい、前歴がある場合は、採用後の年数にその前歴を換算した年数を加算した年数をいいます。
- 2 上記の平均給料月額は、各経験年数に該当する職員に適用されている職層や号給から算出しているため、経験年数と比例しない場合があります。

3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和5年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
6級	部長	17人	0.7%	370,800円	514,100円
5級	課長	71人	3.1%	288,700円	453,500円
4級	課長補佐	120人	5.2%	260,300円	427,600円
3級	係長	419人	18.3%	235,600円	405,700円
2級	主任	913人	39.8%	208,500円	356,600円
1級	係員	754人	32.9%	153,500円	322,900円

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



4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

江戸川区	東京都	国
一人当たり平均支給額（令和4年度） 1,627千円	一人当たり平均支給額（令和4年度） 1,844千円	—
（令和4年度支給割合） 期末手当 2.40月分 勤勉手当 2.15月分 （1.35月分）（1.00月分）	（令和4年度支給割合） 期末手当 2.40月分 勤勉手当 2.15月分 （1.35月分）（1.05月分）	（令和4年度支給割合） 期末手当 2.40月分 勤勉手当 2.00月分 （1.35月分）（0.95月分）
職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・職務段階別加算 5～20% ・管理職加算 15～20%	職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・職務段階別加算 3～20% ・管理職加算 15～25%	職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20% ・管理職加算 10～25%

（注）（ ）内は、再任用職員に係る支給割合です。

○勤勉手当への人事評価の活用状況（一般行政職）

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

令和4年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ 人事評価を活用している	○		○	
活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
上位、標準、下位の区分	○	○	○	○
上位、標準の区分				
標準、下位の区分				
標準の区分のみ（一律）	△		△	
ロ 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

(2) 退職手当（令和5年4月1日現在）

江戸川区			国		
支給率	自己都合	勸奨・定年	支給率	自己都合	応募認定・定年
勤続20年	18.00月分	24.55月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.00月分	32.95月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
勤続35年	39.75月分	47.70月分	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
最高限度額	39.75月分	47.70月分	最高限度額	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 (2%~20%加算)		その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 (2%~45%加算)	
一人当たり平均支給額	2,960千円	19,813千円	一人当たり平均支給額	—	—

(注) 一人当たり平均支給額は、令和4年度に退職した職員に支給された平均額です。

(3) 地域手当（令和5年4月1日現在）

支給実績（令和4年度決算）			2,520,021千円
支給職員一人当たり平均支給年額（令和4年度決算）			711,468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%	3,542人	20%

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

(4) 特殊勤務手当（令和5年4月1日現在）

支給実績（令和4年度決算）			54,014千円	
支給職員一人当たり平均支給年額（令和4年度）			87,543円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和4年4月1日時点）			12.4%	
手当の種類（手当数）			7	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価	支給実績（令和4年度）
特定危険現場作業手当	工事の監督又は検査の業務に従事する職員	地上十メートル以上の足場の不安定な箇所で工事監督又は検査業務に従事	1日につき400円を超えない範囲内	31千円
	昇降機の検査業務に従事する職員	乗用貨物用昇降機、エスカレーター又は小荷物専用昇降機の検査業務に従事	1台につき400円を超えない範囲内	

手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に 対する支給単価	支給実績 (令和4年度)
福祉訪問等 業務手当	福祉に関する事務 所、福祉部介護保 険課、福祉部障害 者福祉課、子ども 家庭部保育課に勤 務する訪問員、指 導員等	生活保護法、身体障害者 福祉法、児童福祉法、知的 障害者福祉法及び老 人福祉法に定める業務 を行うための家庭訪問 や面接、母子及び父子並 びに寡婦福祉法若しく は売春防止法に定める 相談業務に従事	1日につき 450円を超え ない範囲内	6,585千円
感染症接触 手当	保健所その他の施 設に勤務する職員	感染症の予防及び感染 症の患者に対する医療 に関する法律に規定す る一類感染症、二類感 染症及び新型コロナウイルス 感染症の患者(準ず るもの)に接触する業務 に従事	1日につき 4,000円を超 えない範囲 内	133千円
有害薬物 取扱手当	保健所に勤務する 職員	規則で定める有害な薬 物を使用し、又はガスと して発生させ、試験、研 究、検査又は作業業務に 従事	1日につき 200円を超え ない範囲内	1千円
清掃業務 手当	清掃事務所に勤務 する職員	廃棄物の処理を直接行 う業務又はこれに密接 に関連する業務に従事	1日につき 700円を超え ない範囲内	31,188千円
児童相談所 業務手当	児童相談所(一時 保護課を除く)に 勤務する職員	児童福祉法第十二条第 二項に規定する業務を 行うために家庭訪問、指 導、相談等の業務に従事	1日につき 490円を超え ない範囲内	4,432千円
一時保護業 務手当	児童相談所一時保 護課に勤務する職 員	児童福祉法第十一条第 一項第二号ホに規定す る業務を行うために家 庭訪問、指導、相談等の 業務に従事	1日につき 1,470円を超 えない範囲 内	11,211千円

(5) 時間外勤務手当

支給実績（令和4年度決算）	937,394千円
職員一人当たり支給年額（令和4年度決算）	265千円
支給実績（令和3年度決算）	1,020,599千円
職員一人当たり支給年額（令和3年度決算）	285千円

(6) その他の手当（令和5年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価		国との異同	国の制度	支給実績 （令和4年度 決算）	支給職員一人当たり 平均支給年額 （令和4年度）
扶養 手当	配偶者	6,000円/月	異なる	6,500円/月	209,174千円	184,620円
	子	9,000円/月		10,000円/月		
	父母等	6,000円/月		6,500円/月		
	満16歳年度初めから 満22歳年度末までの子	4,000円加算/月		5,000円加算/月		
住居 手当	世帯主である職員で、家賃27,000円以上で住宅を借り受けている職員	年度末時点で27歳までの者 27,000円/月 年度末時点で28歳～32歳までの者 17,600円/月 上記以外の者 8,300円/月	異なる	16,000円を超える家賃で住宅を借り受けている職員 最高28,000円/月	142,070千円	185,228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)	392,576千円	127,917円
	交通用具使用者	通勤距離に応じて支給 (2,600円～13,000円)		通勤距離に応じて支給 (2,000円～31,600円)		
管理職 手当 ()内 は再任用	行政職	部長 127,600円 (101,000円)/月 重要困難課長 101,500円 (73,200円)/月 課長 92,300円 (66,500円)/月	異なる	行政職 46,300円～ 130,300円/月	114,224千円	1,142,240円

手当名	内容及び支給単価		国との異同	国の制度	支給実績 (令和4年度 決算)	支給職員一人当たり 平均支給年額 (令和4年度)
管理職 特別勤 務手当	管理職手当を受ける 管理又は監督の地位 にある職員が、臨時 又は緊急の必要等によ り週休日又は休日に 勤務した場合に支給	10,000～12,000円/回 (6時間超勤務の場合： 15,000～18,000円/回)	異なる	6,000円～ 27,000円 (勤務時間等により異 なる)	0円	0円
休日勤 務手当	休日に勤務した職員	(勤務1時間当たりの 給与額) × 135/100	同じ	/	99,902千円	124,411円
夜間勤 務手当	正規の勤務時間とし て、午後10時から翌 日午前5時までの間 に勤務した職員	(勤務1時間当たりの 給与額) × 25/100	同じ			
初任給 調整手 当	医師及び歯科医師	118,000円～268,500円	異なる	414,800円以内	7,113千円	2,371,000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	0千円	0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	/	/	164千円	41,000円
災害派 遣手当	災害対策基本法等によ り、災害復旧等のため 自己の住所・居所を離 れて江戸川区に派遣さ れた職員	一日につき 3,970円～6,620円			/	0円

5 特別職の報酬等の状況（令和5年4月1日現在）

区分		給料月額等		
給料	区長	1,218,000 円		
	副区長	879,000 円		
	教育長	742,000 円		
報酬	議長	956,000 円		
	副議長	807,000 円		
	議員	621,000 円		
期末手当	区長	(令和4年度支給割合) 3.15 月分		
	副区長			
	教育長			
	議長	(令和4年度支給割合) 3.30 月分		
	副議長			
	議員			
退職手当		算定方式	1 期の手当額	支給時期
	区長	$1,218,000 \text{ 円} \times 500/100 \times 4 \text{ 年}$	24,360,000 円	任期満了時
	副区長	$879,000 \text{ 円} \times 340/100 \times 4 \text{ 年}$	11,954,400 円	
	教育長	$742,000 \text{ 円} \times 260/100 \times 3 \text{ 年}$	5,787,600 円	

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

6 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

単位＝人

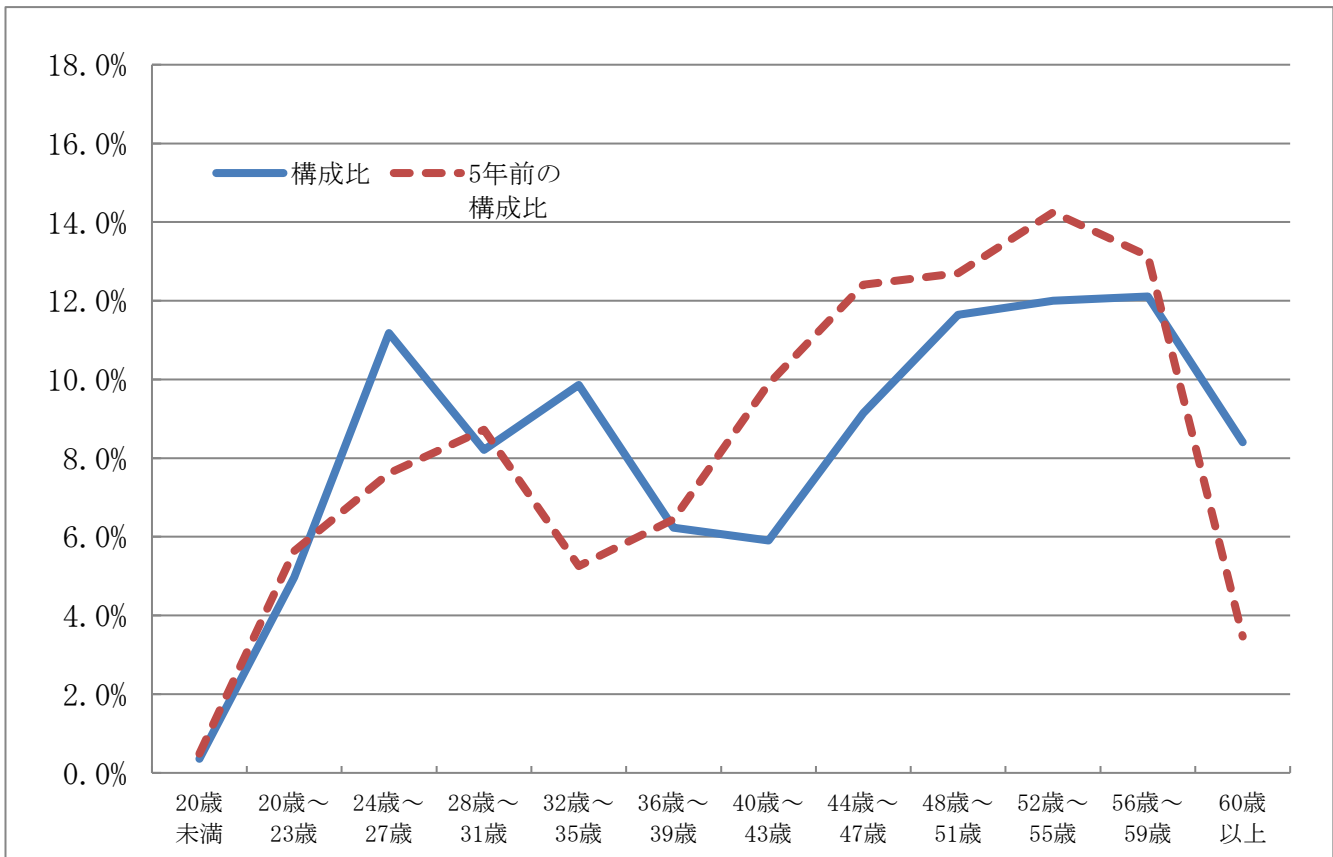
区分 部門		職員数		対前年 増減数	主な増減理由
		令和5年	令和4年		
普通会計部門	議会	15	15	0	
	総務	637	637	0	
	税務	122	125	△3	執行体制の見直し
	民生	1,324	1,380	△56	事務の民間等委託等
	衛生	527	531	△4	執行体制の見直し
	労働	9	9	0	
	農林 水産	7	7	0	
	商工	25	25	0	
	土木	458	459	△1	執行体制の見直し
	計	3,124	3,188	△64	<参考> 人口1万人当たりの職員数 46.22人
	教育部門	334	354	△20	技能労務職員退職不補充
	小計	3,458	3,542	△84	
公営企業 等 会計部門	その他	184	188	△4	執行体制の見直し
合計		3,642 [4,870]	3,730 [4,870]	△88 [0]	<参考> 人口1万人当たりの職員数 54.08人

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

2 []内は、条例定数の合計です。

3 公営企業等会計部門とは、国民健康保険事業や介護保険事業などです。

(2) 年齢別職員構成の状況（令和5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)	13	181	407	299	359	227	215	333	424	437	441	306	3,642

(3) 職員数の推移

単位＝人

部門別	年度	平成30年	31年	令和2年	3年	4年	5年	過去5年間の増減数(率)
一般行政		3,071	3,120	3,181	3,210	3,188	3,124	53 (1.7%)
教育		426	407	390	377	354	334	△92 (△19.0%)
普通会計計		3,497	3,527	3,571	3,587	3,542	3,458	△39 (△1.1%)
公営企業等会計計		195	195	200	201	188	184	△11 (△1.8%)
総合計		3,692	3,722	3,771	3,788	3,730	3,642	△50 (△1.4%)

(注) 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数です。

IV 職員の勤務時間そのほかの勤務条件の状況（令和4年度）

1 正規の勤務時間

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

2 勤務時間の弾力的措置

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

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

3 週休日及び休日

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

4 休暇制度

(1) 制度概要

種類	意義	日数など
年次有給休暇	職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持向上を図ることを目的として与えられる休暇	一会計年度において 20 日（ただし、再任用短時間勤務職員などは異なります）
病気休暇	職員が疾病又は負傷のため療養する必要があり、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
不妊治療のための休暇	職員が不妊治療に係る通院や治療を行うための休暇	一会計年度において 5 日 体外受精や顕微授精を行う場合は加えて 5 日

種類	意義	日数など
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き 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 月に達しない子を育てる職員に対して、保育のために休憩時間とは別に勤務時間中に与えられる休暇	1 日 2 回それぞれ 45 分を原則（1 回の最低承認単位は 30 分）
出産支援休暇	男性職員がその配偶者の出産にあたり、子の養育その他家事等を行うための休暇	出産の前後を通じ、日を単位として 2 日以内
育児参加休暇	男性職員がその配偶者の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇	配偶者の出産予定日の 8 週間前の日（小学校就学前の養育の必要がある子がいる場合）から当該出産の日後 8 週間を経過する日までの期間内に原則、日を単位として 5 日以内
生理休暇	生理日の勤務が著しく困難な場合の休養として与える休暇	職員が請求した日数
慶弔休暇	職員が結婚する場合、職員の親族が死亡した場合その他の勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	結婚休暇：引き続き 7 日以内 忌引き：親族によって異なる日数

種類	意義	日数など
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、3回を超えず、かつ通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（指定期間）内で必要と認められる期間 3回又は通算して6月の期間に達してもなお、介護を必要とする状態が継続している場合に、同一の要介護者について1回に限り、6月を限度に延長可

種類	意義	日数など
介護時間	配偶者又は父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、連続する3年の期間内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	3年の期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間

(2) 年次有給休暇の取得状況

平均取得日数	16.4日
--------	-------

(3) 病気休暇の取得状況

取得者数	232人
------	------

(4) 介護休暇の取得状況

取得者数	9人
------	----

(5) 介護時間の取得状況

取得者数	1人
------	----

V 職員の休業等に関する状況（令和4年度）

1 制度概要

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

2 取得状況

(1) 育児休業

令和4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
58人	48人	106人	10人	72人	82人

(2) 育児短時間勤務

令和4年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
男	女	合計	男	女	合計
1人	4人	5人	0人	2人	2人

(3) 部分休業

令和4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	24人	26人	4人	51人	55人

(4) 配偶者同行休業

令和4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	0人	0人	0人	2人	2人

VI 職員の懲戒及び分限処分（病気休職など）の状況（令和4年度）

1 職員の懲戒処分の状況

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

【懲戒処分者数】

免職	停職	減給	戒告	合計
0人	3人	0人	1人	4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	71人	0人	71人

VII 職員のサービスの状況（令和4年度）

1 サービスの基準

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

2 種類

区分	内容
サービスの宣誓	特定の人が地方公務員になるにあたっては、誠実かつ公正に職務を執行することを住民全体に対して誓わなければならない。
法令及び上司の命令に従う義務	職員は、その職務を遂行するにあたって、法令、条例等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。
職務に専念する義務	職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。
信用失墜行為の禁止	職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
秘密を守る義務	職員は、在職中であると退職後であるを問わず、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）
67件（146人）

VIII 職員の退職管理の状況

1 職員の退職管理について

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

2 再就職者による依頼等の規制

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

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

3 職員の再就職の届出

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

IX 職員の研修の状況（令和4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	194人
現任研修	26回	701人
実務研修	35回	3,427人
特別研修	22回	1,745人
派遣研修	259回	785人
職場研修等	294回	7,637人
合計	645回	14,489人

X 職員の福利厚生制度（令和4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"> 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。</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"> ① 老齢厚生年金（第 3 号）（旧名称・退職共済年金） <ul style="list-style-type: none"> 生年月日に応じた支給開始年齢から受けられる特別支給の老齢厚生年金及び 65 歳から受ける本来の支給の老齢厚生年金に分けられます（経過措置があります。）。 ② 障害厚生年金（旧名称・障害共済年金） <ul style="list-style-type: none"> 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。 ③ 障害手当金（旧名称・障害一時金） <ul style="list-style-type: none"> 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。 ④ 遺族厚生年金（旧名称・遺族共済年金） <ul style="list-style-type: none"> 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。 ⑤ 年金払い退職給付 <ul style="list-style-type: none"> 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。

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

3 特別区職員互助組合

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

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

4 江戸川区職員厚生会

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

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

XI 職員の健康管理及び制服の貸与

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

1 職員の健康診断の状況（令和4年度）

種別	受診者数
定期健康診断	4,739人

2 公務災害の状況（令和4年度）

内容	認定件数
公務災害	35件
通勤災害	11件

3 制服の貸与状況（令和4年度）

種別	種類
作業着系	28
清掃職員安全着	10

XII 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（令和5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、○会計年度任用職員、○他団体からの派遣職員、○地方自治法により派遣されている職員

等級及び職制上の段階ごとの職員数（令和5年4月1日現在）

行政職給料表（一）等級別基準職務表

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
一級	係員の職務	1,010	33.1	係員	1,010	1,010	33.1	係員
二級	主任の職務	1,288	42.2	主任	1,288	1,288	42.2	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	524	17.2	係長・担当係長	174	524	17.2	係長級
				所長	6			
				館長	6			
				園長	23			
				室長	3			
				次長	3			
				主査	254			
				副館長・副園長・副室長	55			
				計	524			
四級	課長補佐の職務	134	4.4	係長	120	134	4.4	課長補佐級
				所長	1			
				館長	1			
				園長	10			
				室長	1			
				局長	1			
				計	134			
五級	課長、担当課長又は副参事の職務	75	2.5	課長	61	75	2.5	課長級
				所長	5			
				局長	3			
				議会事務局次長	1			
				副参事	5			
				計	75			
六級	部長、担当部長又は参事の職務	18	0.6	部長	14	18	0.6	部長級
				議会事務局長	1			
				所長	1			
				参事	2			
				計	18			
合計		3,049	100.0					

行政職給料表（二）等級別基準職務表

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
一級	係員の職務	79	15.3	技能1級職	79	79	15.3	係員
二級	技能主任の職務	379	73.3	技能主任	379	379	73.3	技能主任
三級	技能長又は担当技能長の職務	52	10.1	技能長	51	52	10.1	技能長
				担当技能長	1			
四級	統括技能長の職務	7	1.4	統括技能長	7	7	1.4	統括技能長
合計		517	100.0					

医療職給料表（一）等級別基準職務表

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
一級	係長、担当係長又は主査の職務	0	0	係長	0	0	0	係長級
二級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	66.7	課長	2	2	66.7	課長級
三級	部長、担当部長又は参事の職務	1	33.3	所長	1	1	33.3	部長級
合計		3	100.0					

医療職給料表（二）等級別基準職務表

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
一級	係員の職務	2	5.0	係員	2	2	5.0	係員
二級	主任の職務	22	55.0	主任	22	22	55.0	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	14	35.0	係長・担当係長	3	14	35.0	係長級
				センター長	1			
				主査	10			
				計	14			
四級	課長補佐の職務	2	5.0	総括係長	2	2	5.0	課長補佐級
				所長・館長・園長	0			
				計	2			
五級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0	課長・副参事	0	0	0	課長級
合計		40	100.0					

医療職給料表（三）等級別基準職務表

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
一級	係員の職務	57	52.8	係員	57	57	52.8	係員
二級	主任の職務	31	28.7	主任	31	31	28.7	主任
三級	係長、担当係長又は主査の職務	13	12.0	係長・担当係長	8	13	12.0	係長級
				所長	1			
				主査	4			
				計	13			
四級	総括係長の職務	5	4.6	総括係長	2	5	4.6	課長補佐級
				所長	3			
				計	5			
五級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	1.9	課長	2	2	1.9	課長級
				副参事	0			
				計	2			
合計		108	100.0					

令和4年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

I 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

令和4年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	経歴・資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 32歳未満		<ul style="list-style-type: none"> ・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				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員又は保育士（注4）	
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人又はこれに相当する人	
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
	衛生監視（化学）				
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満		・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
障害者 (注1)	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注5） ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人 	

経験者1級職	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が4年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が2年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	
	土木造園(土木)					
	建築					
	機械	無				
	電気					
	福祉					
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者2級職(主任)	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が8年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が3年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	・活字印刷文による出題に対応できる人(ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。)
	土木造園(土木)					
	建築					
	福祉	無				
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者3級職(係長級)	児童福祉	無	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が12年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が5年以上ある人(注3))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)	
	児童指導					
	児童心理					
就職氷河期世代(注2)	事務	有	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者			・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

(注3) 児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

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

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

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

(注4) 試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人

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

イ 日 程

項 目	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考	障害者を 対象とする採用選考	就職氷河期世代を 対象とする採用試験
告 示	3月18日(金)	3月18日(金)	6月23日(木)	6月23日(木)	6月23日(木)	6月23日(木)
申込受付	3月18日(金)～ 4月 4日(月)	3月18日(金)～ 4月 4日(月)	6月23日(木)～ 7月14日(木)	6月23日(木)～ 7月14日(木)	6月23日(木)～ 7月14日(木) ※郵送申込は 7月13日(水)消印有 効	6月23日(木)～ 7月14日(木)
1次試験・選考	5月 1日(日)	5月 1日(日)	9月11日(日)	9月4日(日)	9月11日(日)	9月4日(日)
1次合格発表	6月24日(金)	6月24日(金)	10月21日(金)	10月21日(金)	10月12日(水)	10月21日(金)
2次試験・選考	7月 5日(火)～ 7月14日(木)	7月 5日(火)～ 7月14日(木)	11月 4日(金)・ 11月 7日(月)	10月29日(土)・ 10月30日(日)・ 11月 5日(土)・ 11月 6日(日)	10月 31日(月)・ 11月 1日(火)・ 11月 2日(水)	11月 3日(木)
最終合格発表	7月26日(火)(技術系) 8月 3日(水)(技術系以 外)	7月26日(火)	11月18日(金)	11月18日(金)	11月18日(金)	11月18日(金)

※技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分

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			
		4年度	3年度	比較 増△減	4年度	3年度	比較 増△減	4年度	3年度	比較 増△減	
I類 【一般方式】	事務	9,374	11,449	△ 2,075	8,417	9,019	△ 602	2,308	1,881	427	
	土木造園(土木)	151	283	△ 132	135	214	△ 79	82	109	△ 27	
	土木造園(造園)	52	67	△ 15	45	47	△ 2	32	18	△ 14	
	建築	81	117	△ 36	75	100	△ 25	55	59	△ 4	
	機械	54	68	△ 14	49	54	△ 5	31	27	4	
	電気	72	110	△ 38	56	72	△ 16	32	24	8	
	福祉	445	468	△ 23	411	399	12	229	211	18	
	心理	169	217	△ 48	137	156	△ 19	44	60	△ 16	
	衛生監視(衛生)	135	134	1	128	117	11	74	52	22	
衛生監視(化学)	41	64	△ 23	38	47	△ 9	10	7	3		
保健師	401	449	△ 48	370	376	△ 6	207	212	△ 5		
小計		10,975	13,426	△ 2,451	9,861	10,601	△ 740	3,104	2,660	444	
I類 【土木・建築新方式】	土木造園(土木)	45	138	△ 93	38	95	△ 57	21	38	△ 17	
	建築	47	70	△ 23	44	47	△ 3	31	26	5	
	小計		92	208	△ 116	82	142	△ 60	52	64	△ 12
III類	事務	2,995	3,638	△ 643	2,561	2,904	△ 343	435	392	43	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事務	220	343	△ 123	169	255	△ 86	72	80	△ 8	
経験者	1級職	事務	1,702	1,799	△ 97	1,287	1,302	△ 15	215	172	43
		土木造園(土木)	46	48	△ 2	37	35	2	26	13	13
		建築	25	45	△ 20	18	35	△ 17	11	21	△ 10
		機械	31	29	2	21	19	2	10	7	3
		電気	37	37	0	25	24	1	14	11	3
		福祉	66	63	3	50	51	△ 1	36	27	9
		児童福祉	29	24	5	25	21	4	13	14	△ 1
		児童指導	15	14	1	14	12	2	13	11	2
		児童心理	26	33	△ 7	23	30	△ 7	15	16	△ 1
	小計	1,977	2,092	△ 115	1,500	1,529	△ 29	353	292	61	
	2級職(主任)	事務	968	1,093	△ 125	695	762	△ 67	88	59	29
		土木造園(土木)	36	35	1	28	19	9	12	6	6
		建築	34	26	8	26	20	6	18	6	12
		機械	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		電気	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		福祉	32	53	△ 21	30	42	△ 12	17	15	2
		児童福祉	35	28	7	34	27	7	20	17	3
		児童指導	3	13	△ 10	3	12	△ 9	3	9	△ 6
	児童心理	14	9	5	12	9	3	10	6	4	
	小計	1,122	1,257	△ 135	828	891	△ 63	168	118	50	
	3級職(係長)	児童福祉	13	15	△ 2	12	13	△ 1	7	7	0
		児童指導	2	1	1	2	1	1	1	1	0
		児童心理	8	9	△ 1	8	9	△ 1	5	8	△ 3
小計		23	25	△ 2	22	23	△ 1	13	16	△ 3	
氷河期	事務	1,136	1,359	△ 223	855	974	△ 119	53	42	11	
合計		18,540	22,348	△ 3,808	15,878	17,319	△ 1,441	4,250	3,664	586	

(2) 採用選考等

令和4年度に人事委員会が実施した江戸川区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	1人
行政専門職（法務の課長級以上）	0人

イ 一般職の任期付職員

法第三条^{※1}に基づく採用等

採用職層	採用承認人数
主任	0人
係長	0人
課長補佐	0人
課長	1人
部長	0人

法第四条^{※1}に基づく採用等

採用職層	合格者数
係員（1級職）	0人
課長	0人
部長	0人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(3) 管理職選考（令和4年度）

ア 受験資格等

○ I類

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

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

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

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

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

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

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

○ II類

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

(選考方法) 筆記考査(事例式論文)、勤務評定、口頭試問

イ 令和4年度管理職選考実施状況(合格者決定)

I類(全部及び免除受験方式)及びII類

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	
I類	事務	336	338	△2	191	207	△16	107	118	△11	31.8	34.9	△3.1	
	技術	I	67	60	7	40	18	22	26	12	14	38.8	20.0	18.8
		II	41	29	12	22	14	8	14	12	2	34.1	41.4	△7.3
		III	46	48	△2	12	11	1	8	7	1	17.4	14.6	2.8
	小計	154	137	17	74	43	31	48	31	17	31.2	22.6	8.6	
I類計		490	475	15	265	250	15	155	149	6	31.6	31.4	0.2	
II類	事務	31	42	△11	29	41	△12	24	33	△9	77.4	78.6	△1.2	
	技術	12	22	△10	8	13	△5	8	11	△3	66.7	50.0	16.7	
	II類計	43	64	△21	37	54	△17	32	44	△12	74.4	68.8	5.6	
合計		533	539	△6	302	304	△2	187	193	△6	35.1	35.8	△0.7	

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)			
		4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	
I類(全部)	事務	178	175	3	90	89	1	51	59	△8	28.7	33.7	△5.0	
	技術	I	25	27	△2	8	5	3	4	4	0	16.0	14.8	1.2
		II	23	16	7	12	8	4	9	7	2	39.1	43.8	△4.7
		III	11	13	△2	2	2	0	1	1	0	9.1	7.7	1.4
	小計	59	56	3	22	15	7	14	12	2	23.7	21.4	2.3	
合計	237	231	6	112	104	8	65	71	△6	27.4	30.7	△3.3		

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)			
		4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	4年度	3年度	増減	
I類(免除)	事務	158	163	△5	101	118	△17	56	59	△3	35.4	36.2	△0.8	
	技術	I	42	33	9	32	13	19	22	8	14	52.4	24.2	28.2
		II	18	13	5	10	6	4	5	5	0	27.8	38.5	△10.7
		III	35	35	0	10	9	1	7	6	1	20.0	17.1	2.9
	小計	95	81	14	52	28	24	34	19	15	35.8	23.5	12.3	
合計	253	244	9	153	146	7	90	78	12	35.6	32.0	3.6		

ウ 令和4年度管理職選考実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

		対象者数				免除者数				免除率			
		計	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳		
			全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
			A	A1	A2		A3	B	B1		B2	B3	B/A
事務		481	122	105	254	126	29	19	78	26.2	23.8	18.1	30.7
技術	I	63	21	16	26	17	8	3	6	27.0	38.1	18.8	23.1
	II	50	14	15	21	17	4	6	7	34.0	28.6	40.0	33.3
	III	40	8	15	17	13	5	2	6	32.5	62.5	13.3	35.3
	小計	153	43	46	64	47	17	11	19	30.7	39.5	23.9	29.7
合計		634	165	151	318	173	46	30	97	27.3	27.9	19.9	30.5

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

3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和4年は、10月11日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年のポイント〕

月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給

公民較差896円（0.24%）を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ

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4.45月→4.55月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約5万4千円の増

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（令和4年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,612人	31,330人	378,512円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容（令和4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1,111民間事業所を調査（調査完了692事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
379,408円	378,512円	896円（0.24%）

（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
4.56月分	4.45月	0.11月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差896円（0.24%）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△1,007円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,443人に対し、本年4月1日時点で1,147人、減少数は296人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の38人で約13%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- 初任給について、国や民間企業における初任給の動向等を踏まえて引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	183,700円	188,200円	4,500円
III 類	147,100円	152,100円	5,000円

- 初任給の引上げを踏まえ、若年層の職員にも一定の改善が及ぶよう改定

(2) その他の給料表等

- その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- 再任用職員は、本年の給料表改定が若年層を対象としたものであることから改定なし

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1月引上げ
- 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り
- 3月期末手当を廃止し、6月・12月期が均等になるよう配分（令和5年度から）

○管理職員以外の職員の支給月数

		令和4年勧告前	令和4年勧告後	令和5年度以降
期末手当	6月期	1.05 月	1.05 月	1.2 月
	12月期	1.1 月	1.1 月	1.2 月
	3月期	0.25 月	0.25 月	-
	計	2.4 月	2.4 月	2.4 月
勤勉手当	6月期	1.025 月	1.025 月	1.075 月
	12月期	1.025 月	1.125 月	1.075 月
	計	2.05 月	2.15 月	2.15 月
支給月数計		4.45 月	4.55 月	4.55 月

3 実施時期

- 月例給：令和4年4月1日 特別給：条例の公布の日

（参考1）公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
747円	0円	149円	896円

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

改定前	改定後	差
約6,286千円	約6,340千円	約54千円

1 人事・給与制度

(1) 人材の確保

(特別区の魅力と役割)

- ・ 先進都市として進化し続ける東京の中核である特別区では、幅広い行政サービスを提供するとともに、地域と協働し、先進的でダイナミックな取組を展開
- ・ 魅力ある未来を創り出す力を持つ有為な人材の確保が必須

(人材確保をめぐる状況と採用制度の見直し)

- ・ 本年度の特別区職員採用試験・選考の申込者数は、大幅に減少。特別区が受験者の就職先として選択されるよう、不断に研究を積み重ね、採用制度を見直し
- ・ 技術関係職種は、多様で豊かな知識、技術、経験を持つ人材を確保するため、試験実施方法・内容をよりチャレンジしやすいものに変更
- ・ デジタル技術やデータを活用した区民の利便性の向上に対応できる人材の確保が急務。令和5年度秋の実施に向けて新たな採用試験・選考制度を検討
- ・ 就職氷河期世代を対象とする採用試験の継続に向けた準備。障害者を対象とする採用選考の年齢制限撤廃に係る制度の見直し

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区ならではの魅力を伝えるべく、対面及びオンライン双方の利点を活かし、PR活動を更に強化
- ・ 各区においては、独自のPRとともに、積極的なインターンシップの受入れ等の対応を検討することが必要

(2) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度は、地方公務員法に基づく、人事管理の基礎。制度の公平性や納得性を高め、任用・給与の面で更なる活用が必要
- ・ 一部の区で管理職員への本人開示や評価者研修が未実施。本人開示制度の整備とともに、評価者研修を早急に実施することが必要。昇任選考では、複数年度の評価結果を活用することで、選考の精度をより高めることが必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 将来にわたり質の高い区民サービスを提供していくためには、次代を担う若年層職員の昇任意欲を醸成するとともに、計画的な人材育成を行うことが重要
- ・ 研修等のO f f - J TとO J Tの連動による相乗効果や、自己啓発等の更なる支援について進めていくことが必要。O J Tにおいては管理監督職の役割も重要であり、職員の気づきを促し、モチベーションを向上させる指導が有用。他団体等への派遣研修等も有効な手段

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 多様な課題に的確に対応し、持続可能な区政運営の実現には、管理監督職による職員の人材育成や組織マネジメントが重要であり、計画的育成が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅰ類は、令和5年度からの役職定年制の導入を受け、より積極的な活用が必要。女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けて一層の取組が必要
- ・ 種別Ⅱ類は、任命権者において、公平性及び公正性が担保された選考を実施し、的確な人材の確保がなされるよう留意

(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が知識・経験を活かして活躍するとともに、その知識・経験を次代の職員に継承できるようにすることで、若年層を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えることが重要
- ・ 国の検討状況等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、研究を継続

2 勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ より良い区民サービスを実現するためには、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいや充実感をもって働ける職場づくりが不可欠。長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署については、より一層、縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 長時間労働の是正に向けて、ICTを活用した業務の効率化等とともに、臨時的な職員の応援、職員配置の見直し等、様々な対策を講じる必要がある
- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題。意識改革とともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策が必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークの推進にあっては、より円滑にテレワークを実施するための環境整備を行うことで、希望する誰もが、端末一つで、どこでも仕事ができる環境となるような仕組みづくりが肝要。テレワークの活用拡大と同時にICT活用による業務プロセス改善を図り区民サービスの向上に寄与
- ・ 引き続き国の検討状況等を注視し、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方に関する諸制度の導入や必要な規定の整備について、任命権者と連携を取りながら検討

(3) 仕事と生活の両立支援

(男性職員の育児休業の取得促進)

- ・ 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇し、国が掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成している一方で、未達成の区がある。また、育児休業の取得期間は、女性職員の取得者より短期間
- ・ 男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、意識啓発等の取組により、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していくことが必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間・時期・回数を取得できるよう、育休代替等の弾力的な人員配置を行うなど、安心して育児休業を取得できる環境整備が必要

(不妊治療のための休暇の導入)

- ・ 職員へ不妊治療のための休暇制度を周知し、理解促進に努めるとともに、プライバシーの保護に十分配慮しながら、安心して不妊治療のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成が必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 多くの職員が、新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響を懸念
- ・ ストレスチェックの判定結果をセルフケアに活用するとともに、管理職は、組織のストレス傾向を踏まえて職場環境の改善を図ることで、メンタルヘルス不調を未然に防止
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理職から積極的に声掛けを行うなど、早期発見及び早期対応することが重要

(5) ハラスメントの防止対策

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

織の問題として迅速に対応することが重要

- ・ パワー・ハラスメント防止には、管理職の役割が極めて重要。職層研修を活用するなどして、対応能力の向上が必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民サービスの提供に影響。従来の不祥事防止策に加えて、公益通報制度が有効に活用される取組の強化が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、高い倫理意識や使命感の醸成を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和4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	4年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
1	0	0	1	

Ⅳ 不利益処分に関する審査請求の状況

令和4年度中における江戸川区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	4年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
4	0	0	4	