江東区人事行政の運営等の状況

令和５年１２月

江東区人事行政の運営等の状況の公表

地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）第５８条の２及び江東区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成１７年３月江東区条例第１号）に基づき、前年度の江東区の人事行政の運営等の状況について公表します。

これは、職員の任用、給与の状況等を公表することによって、江東区の人事行政運営における公平性及び透明性を確保することを目的としています。

○　公表項目

Ⅰ　職員の任免及び職員数に関する状況

Ⅱ　職員の人事評価の状況

Ⅲ　職員の給与等に関する状況

Ⅳ　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

Ⅴ　職員の服務、退職管理、分限及び懲戒処分の状況

Ⅵ　職員の研修の状況

Ⅶ　職員の福祉及び利益の保護の状況

Ⅷ　特別区人事委員会の業務状況

Ⅰ　職員の任免及び職員数に関する状況

1　採用選考の状況

令和４年度における採用選考については、以下のとおり実施しました。（江東区実施分）

(1)　受験資格等

職種	採用区分	国籍要件	年齢	資格・免許
福祉	Ⅱ類	無	38歳未満	保育士の資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者
事務（任期付）	Ⅲ類	有	任期付職員につき年齢制限無	
福祉（任期付）	Ⅱ類	無	任期付職員につき年齢制限無	保育士の資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者

※　他の職種については特別区人事委員会で実施（特別区人事委員会の業務状況参照）

(2)　実施日程

職種	告示	第一次選考	第二次選考	最終合格発表
福祉	令和4年7月1日	令和4年8月28日	令和4年9月17日～9月18日	令和4年10月7日
	令和4年11月1日	令和4年12月1日	令和5年1月7日	令和5年1月19日
事務（任期付）	令和4年6月1日	令和4年7月10日	令和4年7月31日	令和4年8月4日
	令和4年11月1日	令和4年12月18日	令和5年1月29日	令和5年2月1日
福祉（任期付）	令和4年11月1日	令和4年12月18日	令和5年1月29日	令和5年2月1日

(3)　実施状況

職種	採用予定数	申込者数	受験者数	合格者数
福祉	約37人	45人	36人	26人
	約18人	35人	27人	16人
事務（任期付）	5名程度	15人	12人	5人
	5名程度	17人	14人	9人
福祉（任期付）	5名程度	6人	4人	3人

2　昇任選考の状況

令和４年度における昇任選考については、以下のとおり実施しました。

(1)　主任職昇任選考

①　受験資格及び選考方法

区分	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31日（以下「基準日」という。）現在、別表2の資格の基礎となる採用区分における種別Ａに掲げる1級職の在職年数（年齢18歳以降のものに限る。以下同じ。）及び年齢の要件を満たす者	筆記考査 人物評価
種別Ｂ	別表1の職種に該当する1級職の者で、基準日現在、別表2の資格の基礎となる採用区分における種別Ｂに掲げる1級職の在職年数及び年齢の要件を満たす者	筆記考査 人物評価
種別Ｃ	別表1の職種に該当する1級職の者で、基準日現在、別表2の資格の基礎となる採用区分における種別Ｃに掲げる1級職の在職年数及び年齢の要	筆記考査 人物評価

	件を満たす者	

＜別表１＞

（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　　（医療技術系）診療放射線、歯科衛生、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 ＼ 選考種別			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※
本則	Ⅱ類	短大3卒	6年以上	41歳未満	11年以上21年未満	50歳未満	21年以上	58歳未満※
本則	Ⅱ類	短大2卒	7年以上	41歳未満	12年以上22年未満	50歳未満	22年以上	58歳未満※
本則	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	41歳未満	13年以上23年未満	50歳未満	23年以上	58歳未満※
本則	Ⅲ類	その他	9年以上	41歳未満	14年以上24年未満	50歳未満	24年以上	58歳未満※
本則	経験者〈1級職〉		3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※
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※
特例	Ⅱ類	短大3卒			6年以上11年未満	41歳以上50歳未満	6年以上21年未満	50歳以上58歳未満※
特例	Ⅱ類	短大2卒			7年以上12年未満	41歳以上50歳未満	7年以上22年未満	50歳以上58歳未満※
特例	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	41歳以上50歳未満	8年以上23年未満	50歳以上58歳未満※
特例	Ⅲ類	その他			9年以上14年未満	41歳以上50歳未満	9年以上24年未満	50歳以上58歳未満※
特例	経験者〈1級職〉				3年以上10年未満	41歳以上50歳未満	3年以上20年未満	50歳以上58歳未満※

(※) １　採用区分就職氷河期世代については、Ⅰ類の区分を適用する。

２　資格の基礎となる採用区分Ⅱ類・短大３卒及びⅢ類・高等学校卒業後１年間の養成施設等を修了した者については、医療技術系に属する職種のみ適用する。

３　種別Ｃにおける年齢要件の上限部分については、当分の間、５８歳未満とする。

４　基準日現在、行政職給料表（一）、医療職給料表（二）又は医療職給料表（三）のいずれかの１級の最高号給が適用されている者については、令和４年度に実施する選考に限り、【種別Ｃ】の受験資格における年齢要件の上限部分を３の規定にかかわらず６０歳未満とする。

②　実施状況

区分	有資格者数	合格者数
種別Ａ	360人	39人
種別Ｂ	120人	16人
種別Ｃ	31人	0人

(2)　係長職昇任能力実証

①　対象資格及能力実証方法

区分	対象資格	能力実証方法
種別Ａ	①　別表の職種の職務に従事する者のうち、令和5年3月31日現在、主任の職に在職する期間が5年以上で、年齢58歳未満の者 ②　経験者<主任Ⅰ>の区分で採用され、別表の職種の職務に従事する者のうち、令和5年3月31日現在、主任の職に在職する期間が4年以上で、年齢が58歳未満の者 ③　経験者<主任Ⅱ>の区分で採用され、別表の職種の職務に従事する者のうち、令和5年3月31日現在、主任の職に在職する期間が2年以上で、年齢が58歳未満の者	人事評価
種別Ｂ	①　別表の職種の職務に従事する者のうち、令和5年3月31日現在、主任の職に在職する期間が7年以上で、年齢50歳以上58歳未満の者 ②　経験者<主任Ⅰ>の区分で採用され、別表の職種の職務に従事する者のうち、令和5年3月31日現在、主任の職に在職する期間が6年以上で、年齢50歳以上58歳未満の者 ③　経験者<主任Ⅱ>の区分で採用され、別表の職種の職務に従事する者のうち、令和5年3月31日現在、主任の職に在職する期間が4年以上で、年齢50歳以上58歳未満の者	人事評価

＜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　　（医療技術系）診療放射線、歯科衛生、検査技術、栄養士、保健師、看護師

（※）１　令和４年９月１５日現在、行政職給料表(一)、医療職給料表(二)又は医療職給料表(三)のいずれかの２級の最高号給が適用されている者については、令和３年度及び令和４年度に実施する選考に限り、種別Ｂの対象資格における年齢要件の上限部分を６０歳未満とする。

②　実施状況

区分	有資格者数	合格者数
種別Ａ	283人	25人
種別Ｂ	185人	8人

(3)　課長補佐職昇任選考

①　受験資格及び選考方法

受験資格	選考方法
ア　別表の職種の職務に従事する者のうち、令和5年3月31日現在、係長、担当係長、主査又はこれに相当する職に在職する期間が7年以上で、58歳未満の者 イ　法務の職種の者で、基準日現在係長職にあり、その在職期間が 2 年以上で、大学卒業後 9 年以上のもの ウ　会計の職種の者で、基準日現在係長職にあり、その在職期間が2年以上のもの	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　　（医療技術系）診療放射線、歯科衛生、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
99人	9人

(4)　管理職選考

①　受験資格及び選考方法

特別区人事委員会の業務状況参照

②　江東区における状況

有資格者数	合格者数
879人	8人

(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
①　別表の職種の職務に従事する者で、令和5年3月31日現在、1級職に13年以上在職し、年齢58歳未満の者 ②　平成30年3月31日現在、1級職に任用されており、行政職給料表（二）2級以上が適用されている者については、令和3年度及び令和4年度に実施する選考に限り、受験資格における年齢要件の上限部分は60歳未満	筆記考査、面接、勤務評定

＜別表＞

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

②　実施状況

有資格者数	合格者数
17人	3人

(6)　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
①　別表の職種の職務に従事する者で、令和5年3月31日現在、技能主任の職に4年以上在職し、年齢58歳未満の者 ②　平成30年3月31日現在、2級職に任用されており、行政職給料表（二）3級が適用されている者については、令和3年度及び令和4年度に実施する選考に限り、受験資格における年齢要件の上限部分は60歳未満	筆記考査、面接、勤務評定

＜別表＞

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

②　実施状況

有資格者数	合格者数
91人	4人

(7)　統括技能長選考

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31日現在、技能長の職に3年以上在職し、年齢42歳以上58歳未満の者	面接、勤務評定

＜別表＞

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

② 実施状況

有資格者数	合格者数
12人	1人

3 職員数に関する状況

令和５年４月１日現在の職員数に関する状況については、以下のとおりです。(職員数には暫定再任用常時勤務職員を含み、特別職、教育長及び地方自治法第２５２条の１７の規定に基づく派遣職員は除きます。)

(1) 職種別職員数

区　分	一般職員					教育職員	合計
	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能業務系		
男	815人	53人	191人	7人	171人	5人	1,242人
女	502人	611人	53人	103人	61人	72人	1,402人
計	1,317人	664人	244人	110人	232人	77人	2,644人

(2) 職層別職員数

部長級	課長級	課長補佐	係長級	主任	係員	技能業務	園長	副園長	主任教諭	教諭	指導主事
34人	74人	110人	448人	730人	936人	232人	12人	8人	18人	36人	6人

＜参考＞技能業務系職員の内訳

統括技能長	技能長	技能主任	技能１級職
2人	47人	156人	27人

(3) 正規職員採用者数（令和４年４月２日から令和５年４月１日）

区　分	一　般　職　員					教育職員	計
	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能業務系		
Ⅰ類	49人	3人	8人	5人	－	－	65人
Ⅱ類	0人	36人	0人	0人	－	－	36人
Ⅲ類	11人	0人	0人	0人	－	－	11人
経験者（１級職）	4人	2人	0人	－	－	－	6人
技能系・業務系	－	－	－	－	－	－	0人
教育職員	－	－	－	－	－	－	0人

（注）区分については、各選考の実施状況参照。

(4) 正規職員退職者数（令和４年４月２日から令和５年４月１日）

区　分	一　般　職　員					教育職員	計
	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能業務系		
定年退職等	24人	15人	1人	1人	15人	3人	59人
勧奨退職等	9人	10人	0人	0人	1人	0人	20人
普通退職	18人	15人	6人	4人	0人	2人	45人

＜参考＞　職員数に関する状況中の一般職員の区分の詳細は次のとおりです。

区　分	職　　務
事務系	一般事務・社会教育
福祉系	福祉・保育士・児童指導・心理
一般技術系	土木技術・造園技術・建築技術・機械技術・電気技術・保健衛生監視・食品衛生監視
医療技術系	医師・歯科医師・診療放射線・歯科衛生士・検査技術・栄養士・保健師・看護師
技能業務系	自動車運転・介護指導・電話交換・警備・作業Ⅰ・調理・用務・作業Ⅱ・自動車運転Ⅱ・作業Ⅲ
教育職員	幼稚園教育職員・指導主事

(5)　暫定再任用職員数（令和５年４月１日現在）

区では高齢者の知識・経験を区民サービスの向上と行政の効率的な運営に活かすため、定年後５年間を限度に、退職者を再任用として活用しています。

暫定再任用常時勤務	暫定再任用短時間勤務	計
130人	125人	255人

Ⅱ　職員の人事評価の状況

１　人事評価等の状況

⑴　管理職（部課長級職員）

目標管理型の自己申告制度及び定期評定を行っています。定期評定にあっては、「職務目標の達成」及び「職員の指導・育成」の要素別評定及び「総合評定」により評定を行っています。

⑵　一般職員（課長補佐級以下の職員）

目標管理型の自己申告制度及び定期評定を行っています。定期評定にあっては、「能力」、「執務態度」、「業績」の要素別評定及び「総合評定」により評定を行っています。その他、各昇任選考の際に個別評定を行っています。

⑶　幼稚園教育職員

①　園長及び副園長

目標管理型の自己申告制度及び定期評定を行っています。定期評定にあっては、「職務目標の達成」の要素別評定及び「総合評定」により評定を行っています。その他、昇任選考の際に個別評定を行っています。

②　一般教員

目標管理型の自己申告制度及び定期評定を行っています。定期評定にあっては、「教育指導」、「幼稚園運営」について、それぞれ「能力」、「情意」、「実績」の要素別評定及び「総合評定」により評定を行っています。その他、昇任選考の際に個別評定を行っています。

２　人事評価結果の活用状況

人事評価の結果は、職員の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとしており、具体的には、職員の昇任、昇給及び勤勉手当や、人材育成、配置管理等に活用しています。

Ⅲ　職員の給与等に関する状況

1　総括

(1)　人件費の状況（普通会計決算）

区　分	住民基本台帳人口（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) 3年度の人件費率
4年度	人 532,882	千円 232,505,093	千円 7,914,367	千円 26,375,999	% 11.3	% 12.2

(2)　職員給与費の状況（普通会計決算）

区　分	職員数 A	給与費				一人当たり給与費 B／A
		給　料	職員手当	期末・勤勉手当	計　B	
4年度	人 2,526	千円 9,200,693	千円 3,228,791	千円 4,329,645	千円 16,759,129	千円 6,635

（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、再任用短時間勤務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。

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　東　区	40.5歳	304,616円	415,748円	383,878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

②　技能労務職

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　東　区	54.6歳	290,619円	379,080円	357,022円
うち用務員	58.8歳	271,937円	335,338円	328,589円
うち清掃職員	51.8歳	302,767円	404,189円	375,405円
東　京　都	50.5歳	287,646円	388,055円	354,902円
国	51.2歳	286,942円	－	329,178円

③　小・中学校・幼稚園教育職員

区　分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
江　東　区	39.4歳	335,546円	448,510円
東　京　都	40.0歳	337,727円	437,064円

（注）1「平均給料月額」とは、令和５年４月１日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。
2「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などすべての諸手当の額を合計したもので、地方公務員給与実態調査において明らかにされています。また、「平均給与月額（国比較ベース）」は、比較のため国家公務員と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で算出しています。

(2)　職員の初任給の状況（令和５年４月１日現在）

区　　分		江　東　区	東　京　都	国
一般行政職	大学卒	188,200円	187,900円	総合職　189,700円 一般職　185,200円
	高校卒	152,100円	152,200円	154,600円
技能労務職	高校卒	148,600円	149,600円	－
幼稚園教育職員	大学卒	199,500円	201,900円	－
	短大卒	182,500円	185,800円	－

（注）幼稚園教育職員の東京都の欄は、小・中学校教育職員の初任給を記載しています。

(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	264,285円	359,111円	388,150円	399,645円
	高校卒	209,733円	296,480円	328,150円	367,457円
技能労務職	高校卒	－	273,000円	295,725円	313,791円
幼稚園教育職員	大学卒	287,580 円	367,900 円	－	－
	短大卒	－	－	－	415,400円

（注）技能労務職（高校卒）の経験年数１０年、幼稚園教育職員（大学卒）の経験年数２５年、３０年、（短大卒）の経験年数１０年、２０年、２５年については、該当者がいません。

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	基準となる職務	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
1級	係員の職務	547人	37.3%	147,500円	321,900円
2級	主任の職務	414人	28.3%	200,500円	355,500円
3級	係長、担当係長又は主査の職務	314人	21.4%	228,500円	404,400円
4級	課長補佐の職務	90人	6.2%	254,300円	426,300円
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	69人	4.7%	283,900円	452,100円
6級	部長、担当部長又は参事の職務	31人	2.1%	368,900円	512,600円

（注）１　本区の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
　　２　基準となる職務とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

(2)　一般行政職の令和５年４月１日の勤務成績に応じた昇給の状況

区　分	昇給区分	昇給号数	人数
管理職	A（極めて良好）	7号	4人
	B（特に良好）	5号	20人
管理職以外の職員	A（極めて良好）	7号	47人
	B（特に良好）	5号	313人

4　職員手当の状況

(1)　期末手当・勤勉手当

江　東　区	国
1人当たり平均支給額（4年度） 1,703千円	―
（4年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 2.40月分　2.15月分 (1.35)月分　(1.05)月分	（4年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 2.40月分　2.00月分 (1.35)月分　(0.95)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 ・役職加算　5～20% ・管理職加算　10～25%

（注）支給割合は一般職員の例で、（　）内は再任用職員分です。

【参考】一般行政職の勤勉手当への勤務実績の反映状況（令和４年度）

区　分	成績率の段階	成績率		人数
		6月支給分	12月支給分	
管理職	最上位	125.43/100	125.57/100	6人
	上位	112.71/100	112.78/100	12人
係長級	最上位	120.19/100	120.23/100	42人
	上位	110.09/100	110.11/100	82人
主任	最上位	111.67/100	112.03/100	75人
	上位	105.83/100	106.01/100	144人
1級職	最上位	105.75/100	105.99/100	86人
	上位	102.87/100	102.99/100	184人

(2)　退職手当（令和５年４月１日現在）

江　東　区			国		
（支給率）	自己都合	勧奨・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			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置 （2～20%加算）			定年前早期退職特例措置 （2～45%加算）		
1人当たり平均支給額			―		
1,727千円	20,425千円				

（注）１人当たり平均支給額は、令和４年度に退職した職員の平均額です。

(3)　地域手当（令和５年４月１日現在）

支給実績（4年度決算）			1,953,485千円
支給職員1人当たり平均支給年額（4年度決算）			714,777円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
江東区内	20.0%	2,771人	20.0%

(4)　特殊勤務手当（令和５年４月１日現在）

支給実績（4年度決算）	24,552千円
支給職員1人当たり平均支給年額（4年度決算）	75,545円
職員全体に占める手当支給職員の割合（4年度）	12.6%
手当の種類（手当数）	4種類

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（4年度決算）	支給単価
保健・福祉業務手当	福祉事務所及び保健所職員	面接、訪問、相談及び各種検査等業務	2,812千円	日額170円～4,000円
特定危険現場作業手当	都市整備部建築課職員 総務部経理課及び営繕課、都市整備部建築課、土木部道路課及び施設保全課、教育委員会事務局学校施設課職員	昇降機等の検査業務 危険高所での検査業務	33千円	日額380円 日額270円
清掃業務従事職員特殊勤務手当	清掃事務所職員	廃棄物の処理に関連する業務	21,377千円	日額700円
児童相談所福祉業務手当	児童相談所派遣職員	一時保護業務 家庭訪問、指導、判定及び相談等業務	330千円	日額1,470円 日額490円

(5)　時間外勤務手当

支給実績（4年度決算）	497,925千円
職員1人当たり平均支給年額（4年度決算）	193千円
支給実績（3年度決算）	557,217千円
職員1人当たり平均支給年額（3年度決算）	221千円

※　職員１人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の４月１日現在の総職員数（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、再任用短時間勤務職員を含みます。

(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	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績(4年度決算)	支給職員1人あたり平均支給年額(4年度決算)
扶養手当	扶養親族のある職員に支給	異なる	支給額	159,045千円	192,316円
	（支給額） 配偶者　6,000円 子　9,000円 上記以外の扶養親族1人につき　6,000円 特定期間の子への加算額　4,000円 （16歳年度初め～22歳年度末）				
管理職手当	管理又は監督する地位にある職員に支給	異なる	職務区分、支給額	152,006千円	1,151,561円
	（支給額）職務ごとの定額 部長職　127,600円 （同医療職）　(142,400円) 重要困難課長　101,500円 上記以外の課長職　92,300円 （同医療職）　(94,800円) 幼稚園長　89,600円 副園長　64,700円				
通勤手当	通勤距離が片道2km以上である職員に支給	異なる	自動車等使用距離区分	331,155千円	139,199円
	（支給額） 交通機関等の利用者 6か月定期券相当額 限度額：1か月あたり55,000円 交通用具使用者 通勤距離により2,600円～13,000円				
住居手当	住宅を借り受け、月額27,000円以上の家賃を支払う世帯主等の職員に支給	異なる	支給要件、支給額	99,453千円	159,892円
	（支給額） 月額　8,300 円 満 27 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの職員は 18,700 円、満 27 歳に達する日以後最初の 4 月 1 日から満 32 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの職員は 9,300 円をそれぞれ加算				
初任給調整手当	医師、その他専門的知識を必要とする職に従事する職員に一定期間支給	異なる	支給期間、支給額	8,652千円	2,163,000円
	（支給額） 大学卒業後　１～20年　268,500円 同、　21～40年　１年ごとに減額				

休日給 夜勤 手当	休日又は深夜に勤務した職員に支給	同じ	―	75,468千円	192,031円
	（支給額） 休日給 1時間当たり給与額×135/100×勤務時間 夜勤手当 1時間当たり給与額× 25/100×勤務時間				
宿日直 手当	宿直、日直を行った職員に支給	異なる	勤務態様、支給額	4,568千円	65,257円
	（支給額） 宿直又は日直の1回あたり　　9,300円				
管理職 員特別 勤務 手当	管理又は監督する地位にある職員が週休日又は休日及び週休日等以外の午前0時から5時までの間に勤務した場合に支給	異なる	支給額	1,979千円	38,058円
	（支給額） 部長職　　12,000(6,000)円 課長職又は幼稚園長　　10,000(5,000)円 副園長　　8,000(4,000)円 週休日等に6時間を超える勤務の場合 150/100 括弧書きは平日夜間の勤務の場合				
義務教 育等教 員特別 手当	幼稚園教育職員に支給			2,921千円	31,409円
	（支給額）職務の級、号給による定額 （月額）　1,120円～4,150円				
単身赴 任手当	在勤する公署の移転等に伴い、配偶者と別居し単身で生活する職員に支給	異なる	距離制限、支給額	0円	0円
	（支給額） 配偶者宅との交通距離による 基礎額　　月額　30,000円 加算額（100km以上）　6,000円～14,000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	1,157,000円		
	副区長	924,000円		
報酬	議長	924,000円		
	副議長	796,000円		
	議員	610,000円		
期末手当	区長	（4年度支給割合）		
	副区長	3.66月分		
	議長	（4年度支給割合）		
	副議長	3.66月分		
	議員			
退職手当		（算定方式）	（1期の手当額）	（支給時期）
	区長	給料月額×500/100×勤続年数	23,140,000円	（任期毎）
	副区長	給料月額×340/100×勤続年数	12,566,400円	（任期毎）

（注）　退職手当の「１期の手当額」は、令和５年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

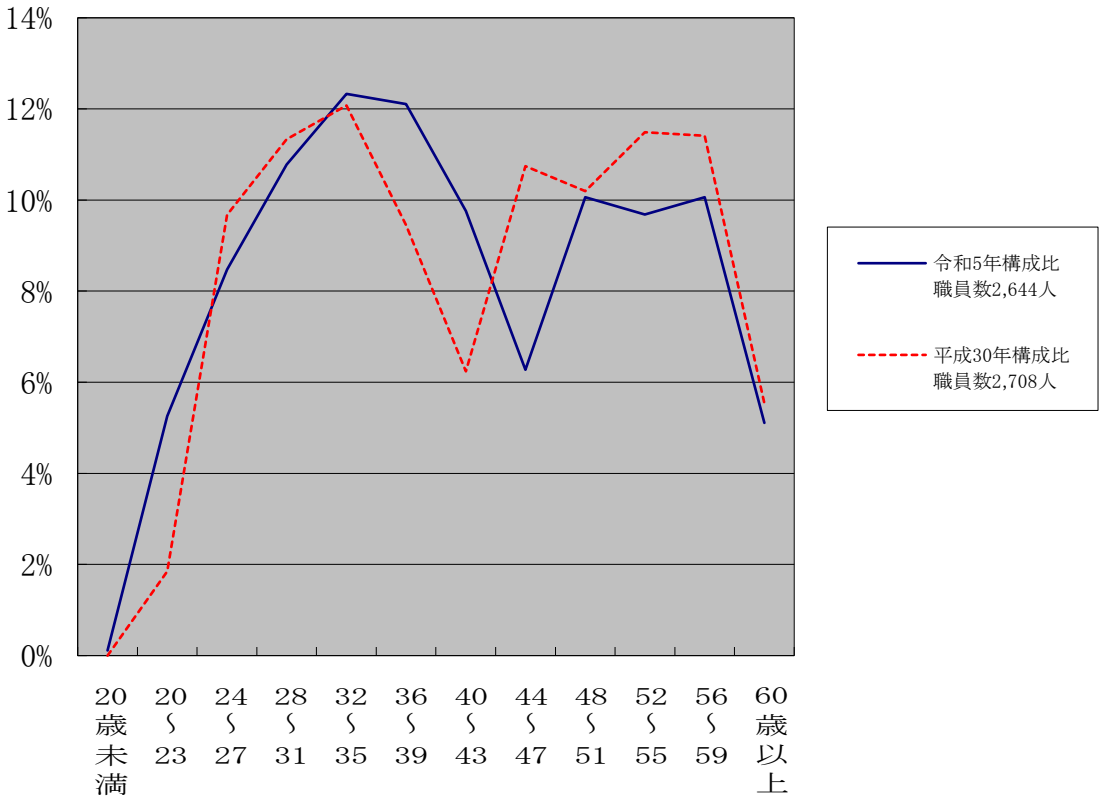
部門	区分	職員数 令和5年	職員数 令和4年	対前年増減数	主な増減理由
一般行政部門	議会	15人	14人	1人	過員配置
	総務	448人	444人	4人	業務増
	税務	100人	99人	1人	過員配置
	民生	1,064人	1,047人	17人	業務増
	衛生	390人	394人	△4人	事務の民間等委託
	労働	3人	3人	0人	
	商工	25人	25人	0人	
	土木	248人	250人	△2人	事務の民間等委託
	小計	2,293人	2,276人	17人	
特別行政部門	教育	244人	250人	△6人	事務の民間等委託
公営企業等会計部門	その他	107人	106人	1人	過員配置
合計		2,644人 [2,970]	2,632人 [2,970]	12人 [0]	

（注）１　職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を有する休職者及び公社等への派遣職員（特別区人事・厚生事務組合、特別区競馬組合、東京二十三区清掃一部事務組合、東京都後期高齢者医療広域連合、他の地方公共団体を除く。）を含み、暫定再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員を除いています。

２　公営企業等会計部門の「その他」は、国民健康保険事業・介護保険事業等です。

３　［　］内は、条例定数の合計です。

(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	3人	139人	224人	285人	326人	320人	258人	166人	266人	256人	266人	135人	2,644人

Ⅳ　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

１　職員の正規の勤務時間（一般的なもの）

１週間の勤務時間	１日の勤務時間	開始時刻	終了時刻
38時間45分	7時間45分	午前8時30分	午後5時15分

（職員１人の超過勤務時間）
（平均 6.7時間／月）

※施設の開始時刻及び終了時刻により変則勤務の場合があります。

２　休暇

(1)　休暇の制度概要

種　　類		事　　項	対象者等	日数等
年次有給休暇		職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的として、原則として職員の請求する時季に与えられる年間一定数の休暇		一会計年度について20日 新規採用者は採用月により異なる。
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	疾病又は負傷のため療養する必要がある職員	療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間
	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	公民としての権利の行使又は公の職務を執行する職員	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子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を与える休暇	出産前後の女子職員	妊娠中及び出産後を通じて引き続く16週間（多胎妊娠の場合は24週間）以内の期間
	不妊治療のための休暇	不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	不妊治療中の職員	日又は時間を単位として5日（体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）以内で承認
	妊娠症状対応休暇	妊娠中の女子職員が、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の休暇	妊娠中の女子職員	引き続く10日以内の範囲において日単位で1回に限り承認
	早期流産休暇	妊娠初期において流産した女子職員が、安静加療を要する等のため、勤務することが困難な場合における休暇	妊娠初期において流産した女子職員	流産した日の翌日から起算して引き続く7日以内
	母子保健健診休暇	妊娠中又は出産後の女子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	妊娠中又は出産後1年を経過しない女子職員	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	妊娠中の女子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	妊娠中の女子職員	正規の勤務時間の始め又は終わりに、それぞれ30分又はいずれか一方に60分の範囲内

特別休暇	育児時間	生後1年3月に達しない生児を育てる職員が生児を育てるために休憩時間とは別に勤務時間中に与えられる時間	生後1年3月に達しない生児を育てる職員	1日2回、1回45分（計90分）
	出産支援休暇	男子職員がその配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇	出産する配偶者のいる男子職員	出産の前後を通じて、日を単位として2日以内で承認
	育児参加休暇	男子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	出産する配偶者のいる男子職員	男子職員の配偶者の出産の日の翌日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間内において5日以内で承認（※養育の必要がある子がいる場合には出産予定日の8週間前から取得可能）
	生理休暇	労働基準法第68条に定める生理日の勤務が著しく困難な女子に対する措置として、休養を与える休暇	生理日の勤務が著しく困難な女子職員	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勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	結婚する職員、親族が死亡した職員、父母の追悼のため特別な行事を行う職員	結婚する場合…引き続く7日、親族が死亡した場合…親族の種類により定められた日数、父母の追悼のために特別な行事を行う場合…1日
	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等したことにより、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	自然災害により現住居が滅失又は損壊した職員	日を単位として、7日を超えない範囲内で必要と認められる期間
	夏季休暇	夏季の期間（7月1日から9月30日まで）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	ボランティア活動をする職員	1会計年度につき、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する等、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	①満53歳に達した者 ②満43歳に達した者	①日を単位として引き続く3日以内 ②日を単位として引き続く2日以内
	子の看護のための休暇	12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	12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	1会計年度につき、原則として日を単位として5日以内（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、父母、子、配偶者の父母等で定める者で負傷、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であると認められる場合の休暇	介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母等がいる職員	1会計年度につき、原則として日を単位として5日以内（対象となる被介護者が2人以上の場合は10日以内）

介護休暇	配偶者、父母、子、配偶者の父母等で定める者で負傷、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であると認められる場合の休暇	介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母等がいる職員	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算して6月を超えない範囲内で、3回まで。日、時間を単位として連続し、又は断続して取得。
介護時間	配偶者、父母、子、配偶者の父母等で定める者で負傷、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、1日の勤務時間の一部について、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母等がいる職員	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、介護時間取得の初日から連続する３年の期間で１日２時間以内

(2)　年次有給休暇の取得状況

職員区分	取得期間	平均取得日数
一般職員	令和4年4月1日から令和5年3月31日	17.1日
幼稚園教育職員	令和4年4月1日から令和5年3月31日	10.9日

(3)　介護休暇の取得状況（令和４年４月１日から令和５年３月３１日）

区分	介護休暇取得者
男子職員	2人
女子職員	4人
計	6人

３　育児休業等の取得状況（令和４年４月１日から令和５年３月３１日）

(1)　趣旨

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度は、子を養育する職員が勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、職業生活と家庭生活の調和を図ることで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した制度です。

(2)　制度概要

種　類	制　度　内　容
育児休業	生後3歳に満たない子を養育する職員が、当該子が3歳に達する日までの期間を限度として、育児のために休業することができる制度。育児休業期間中、給与は無給。
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、主として託児しながら勤務する場合において、正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間（育児時間を含む。）を超えない範囲内で、30分を単位として勤務しないことが認められる制度。取得時間に関しては給与の減額を行う。
育児短時間勤務制度	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、育児のため短時間勤務することが認められる制度。部分休業が正規の勤務時間は変わらず、その一部について勤務しないことを認められるのに対し、育児短時間勤務制度は正規の勤務時間自体が短くなる。給与は短くなった正規の勤務時間に応じて支給される。

(3)　取得状況

	育児休業取得者数	うち両休業取得者数	部分休業取得者数	令和4年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員 対象者数	うち育児休業取得者数	うち両休業取得者数	うち部分休業取得者数	育児短時間勤務取得者数
4年度中に新規取得した男子職員	28人	0人	7人	45人	24人	0人	1人	0人
3年度から引き続く者	3人	1人	3人					0人
4年度中に新規取得した女子職員	67人	0人	27人	67人	67人	0人	0人	0人
3年度から引き続く者	76人	4人	48人					0人
4年度中に新規取得した職員	95人	0人	34人	112人	91人	0人	1人	0人
3年度から引き続く者	79人	5人	51人					0人

（注）「４年度に新規取得した職員」欄の上段は令和４年度に新たに取得した者、下段は令和３年度以前から引き続き取得している者の人数とします。なお、上段は令和４年度中に取得可能となり取得した者のほか、令和３年度以前に取得可能となり令和４年度から新たに取得した者を含みます。また、「令和４年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員」の「うち育児休業取得者数」、「うち部分休業取得者数」、「うち育児短時間勤務取得者数」は一致するものではありません。

Ⅴ　職員の服務、退職管理、分限及び懲戒処分の状況

１　退職管理の状況

職務の公正な執行及び区民の信頼確保の観点から、「江東区職員の退職管理に関する条例」を定め、課長級以上で退職した元職員への再就職情報の届出を義務付けるとともに、届出のあった再就職情報について、公表することとしています。

退職時に課長級以上であった職員の再就職状況
（令和４年４月１日から令和５年３月３１日までの退職者）
０人

２　分限処分の状況（令和４年４月１日から令和５年３月３１日）

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、又は、予算・定数・職制に比べて職員数が過大になった場合に、本人の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分であり、公務能率の維持と向上を図ることを目的としています。

区　分	一般職員	幼稚園教育職員
降　任	0人	0人
免　職	0人	0人
休　職	28人	0人
降　給	0人	0人
計	28人	0人

（注）前年度より引き続き休職中の者を含む。

３　懲戒処分の状況（令和４年４月１日から令和５年３月３１日）

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あり、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。

区　分	一般職員	幼稚園教育職員
戒　告	2人	0人
減　給	0人	0人
停　職	2人	0人
免　職	1人	0人
計	5人	0人

Ⅵ　職員の研修の状況

1　研修の状況

(1)　江東区実施研修の状況

区分	研　修　名	対　　象	回数	日数	参加人員
職層研修	新任研修（ビジネスマナー）	新規採用職員	2回	1日	100人
	新任研修（講義）		1回	2日	99人
	新任研修（施設見学）		2回	1日	101人
	新任研修（野外実習）		1回	1日	96人
	転任研修（講義）	都区間等交流の転入職員	1回	2日	10人
	転任研修（施設見学）		2回	1日	5人
	入区2年目研修(コミュニケーション)	入区2年目の職員(経験者採用職員を除く)	4回	2日	83人
	入区3年目研修(説明力向上)	入区3年目の職員(経験者採用職員を除く)	3回	1日	55人
	主任1年目研修(指導力・補佐力向上)	主任1年目の職員	2回	1日	60人
	主任3年目研修(体験学習)	主任3年目の職員及び経験者<主任Ⅰ>採用2年目の職員	12回	2～3日	49人
	主任5年目研修(政策ディベート)	主任5年目の職員及び経験者<主任Ⅰ>採用4年目の職員	3回	3日	63人
	技能主任研修	技能主任1年目の職員(清掃職員を除く)	中止		
	キャリアデザイン研修	現任・主任で50歳の職員	2回	1日	25人
	係長級1年目研修(政策形成)	係長級1年目の職員	2回	4日	38人
	係長級1年目研修(マネジメント)		2回	2日	35人
	係長級1年目研修(OJT指導者養成)		2回	1日	57人
	係長任用前研修	R5年度係長任用予定者	2回	1日	42人
	人事評価制度研修(係長)	係長任用1年目の職員及び転任の係長	1回	1日	32人
	課長補佐研修	R4年度課長補佐1年目の職員	1回	1日	20人
	新任技能長研修	技能長1年目の職員(清掃職員を除く)	1回	1日	4人
	管理職1年目研修(判断力向上)	管理職1年目の職員及び転任の管理職	1回	1日	9人
	人事評価制度研修（管理職）	管理職1年目の職員及び転任の管理職	1回	1日	14人
	人事評価制度　評定者研修	第一次評定者	2回	1日	71人
	新規再任用予定者研修	R5年度新規再任用予定者	2回	1日	39人
清掃職員研修	公務員倫理	清掃事務所の全職員	3回	1日	141人
	同和問題(3年毎、次回R7年度)		3回	1日	144人
任期付職員研修	新任研修(公務員倫理)	任期付新規採用職員	0回	0日	0人
	任期付職員研修		1回	1日	1人

実務研修	服務	希望する職員	1回	1日	76人
	予算		1回	1日	30人
	会計・契約		1回	2日	28人
	文書		1回	2日	14人
	情報公開制度・個人情報保護制度		中止		
	救急措置		4回	1日	40人
	ＩＴ(パワーポイント初級)		1回	1日	8人
	〃（パワーポイント レイアウト総論）		1回	1日	6人
	〃（ワード・エクセル初級）		1回	1日	2人
	〃（ワード中級）		2回	1日	15人
	〃（エクセル中級）		3回	1日	31人
	庁内ＬＡＮシステム操作研修(文書管理システム)		3回	1日	37人
	庁内ＬＡＮシステム操作研修（勤怠管理システム）		1回	1日	24人
特別研修	人権研修	全職員	4回	1日	96人
	公務員倫理研修	全職員	3回	1日	81人
	接遇リーダー養成研修	各職場で接遇の指導的立場にある職員	2回	1日	35人
	ＯＪＴ指導者養成研修（管理職）	R4年度転入管理職の職員	1回	1日	1人
	地域コミュニティ研修	希望する職員	1回	1日	14人
	障害者雇用マネジメント力向上	希望する職員	1回	1日	12人
	入札談合等関与行為防止法（官製談合防止法）研修	管理職の職員	2回	1日	103人
	自治体ＤＸ講演会	希望する職員	2回	1日	79人
講座・講習会・講演会	不当要求防止責任者講習会 (3年毎、次回R7年度)	係長級の職員	2回	1日	65人
	管理職選考対策講座	管理職選考受験資格を有する者で希望する職員	1回	2日	14人
	江東未来づくり人材塾	新規採用職員	3回	1日	27人
派遣研修		担当職員	167回	1～12日	306人
職場内研修		各課・係	34回	1～3日	900人
自己啓発助成制度	自己啓発助成制度(一般)	希望する職員			22 人
	自己啓発助成制度 (一級建築士資格取得枠)				3 人
計					3,462人

(2)　特別区職員研修所実施研修の状況

区　分		研　修　名	対　　象	回数	日数	参加人員
共同研修	職層研修	新任研修（前期）	新規採用職員（経験者採用除く）	5回	3日	102人
		新任研修（後期）	新規採用職員（経験者採用除く）	6回	2日	105人
		新任研修（経験者）	新規経験者採用職員	2回	2日	5人
		現任研修	入区4年目の職員及び経験者<1級職>入区2年目の職員	21回	3日	79人
		係長研修	係長級2年目の職員	4回	3日	46人
		管理職昇任前研修	管理職選考合格者で、R3年度に課長補佐の職員	2回	5日	9人
		管理職研修（議会答弁）	管理職選考合格者で、R3年度に課長補佐の職員	5回	2日	9人
		管理職研修(メディアトレーニング)	管理職の職員	1回	1日	1人
		管理職研修(メンタルヘルス)	管理職3年目の職員	3回	1日	10人
	清掃研修	新任技能	新規採用技能系清掃職員	0回	0日	0人
		現任技能	採用後5年目、10年目、15年目の技能系清掃職員	1回	2日	3人
		技能主任.	技能主任1年目の清掃職員	1回	3日	2人
		新任技能長	技能長1年目の清掃職員	1回	3日	1人
		技能長（3年目）	技能長3年目の清掃職員	1回	3日	1人
		統括技能長	統括技能長1年目及び3年目の清掃職員	0回	0日	0人
		転入（同和問題）	清掃事業主管部署に異動してきた職員	3回	1日	3人
	専門研修		担当職員	56回	1～5日	162人
	児童相談所関連研修		担当職員	11回	1～7日	40人
	ステップアップ研修		希望する職員 ※一部を係長研修(江東区)として受講	38回	1～2日	133人
	自治体経営研修		希望する職員 ※一部を管理職研修(江東区)として受講	4回	1日	37人
	サポート研修		希望する職員	26回	1～2日	92人
	調査研究			9回	1～2 日	43人
	連携講座			5回	1～4 日	25人
計						908人

(3)　第五ブロック（墨田・江東・足立・葛飾・江戸川）実施研修の状況

研　修　名	対　　象	回数	日数	参加人員
レジリエンス研修	希望する職員	1回	1日	7人
計				7人

(4)　その他の機関（国・東京都・その他）実施研修の状況

研　修　機　関　名	対　　象	回数	日数	参加人員
国（総務省等）	希望する職員	8回	3～28日	13人
東京都（精神保健福祉センター等）	担当職員	18回	1日	40人
特別区協議会	希望する職員	16回	1～4日	20人
計				73人

(5)　幼稚園教育職員に係る研修の実施状況（江東区・東京都実施分）

区分	研　修　名	対　　象	回数	日数	参加人員
職層	新規採用教諭研修	新規採用教諭	1回	10日	0人
	副校園長研修	副園長	1回	2日	8人
	新任転任管理職研修会	新任管理職、区内異動者を除く転任管理職	1回	2日	0人
	校園長研修	園長	1回	1日	18人
	評価者訓練	専任園長	1回	1日	12人
実務	保育実践研修	年中学級担任	1回	2日	34人
課題	幼児教育の道徳性育成研修会　※	全教員及び保育士等	0回	0日	0人
	特別支援教育コーディネーター	コーディネーター	1回	2日	145人
	保幼合同研修　※	全教員及び保育士	1回	2日	310人
		計			527人

「※」のついている研修名は、参加人員に保育士を含みます。

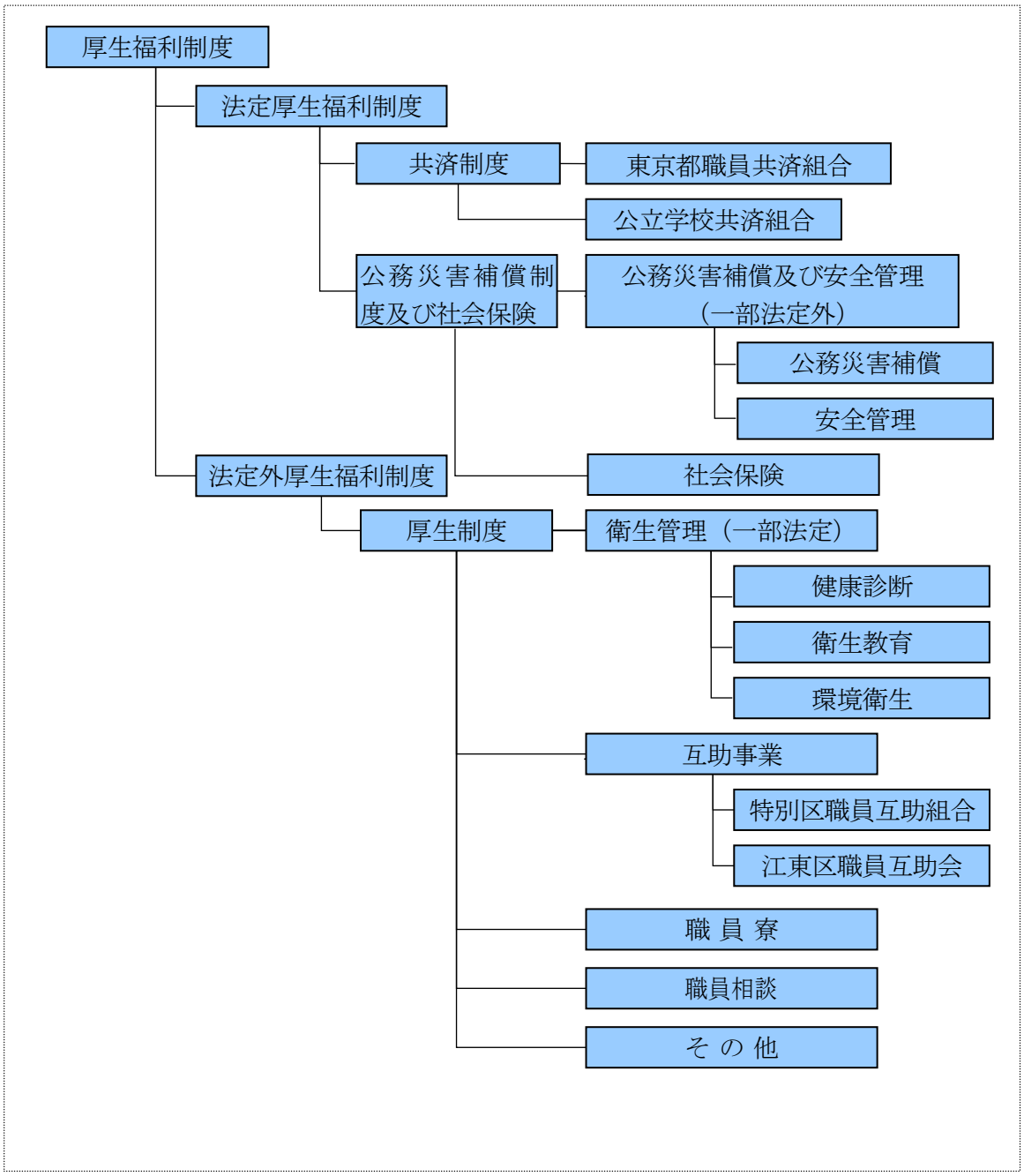
(6)　幼稚園教育職員に係る研修の実施状況（特別区人事・厚生事務組合教育委員会実施分）

区分	研　修　名	対　　象	回数	日数	参加人員
職層	2年目フォロー研修	2年目教諭	1回	7日	0人
	幼稚園主任教諭研修Ⅰ	主任教諭昇任者	1回	4日	0人
	幼稚園主任教諭研修Ⅱ	主任教諭昇任後3年目から5年目程度の者	1回	1日	0人
	管理職候補者養成研修	副園長第1次選考受験資格を有し、教育委員会から研修生として推薦を受けた者	1回	2日	0人
	管理職昇任前研修	副園長第1次選考を合格した者	1回	2日	2人
	新任管理職･管理職候補者研修	副園長昇任者・1次選考を合格し、未昇任の者	1回	8日	2人
	新任園長研修	園長昇任者	1回	4日	0人
	園長・副園長等専門研修	園長・副園長	1回	3日	15人
		計			19人

Ⅶ　職員の福祉及び利益の保護の状況

1　厚生福利制度の体系

地方公務員法は、職員の厚生福利を図る制度として、厚生制度（地方公務員法第42条）、共済制度（地方公務員法第43条）を定め、また厚生福利制度とは別に公務災害補償制度（地方公務員法第45条）を規定しています。共済制度や公務災害補償制度などのように、特別法により事業内容がほぼ法定されているものを「法定厚生福利」、地方公務員法第42条に基づき実施するもの等を「法定外厚生福利」と呼んでいます。



２　東京都職員共済組合

地方公務員及びその家族の生活の安定と福祉の増進をはかり、公務の能率的運営の助けとなるよう地方公務員等共済組合法に基づいて設立されています。地方公務員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、災害若しくは死亡に関して短期給付又は長期給付を行っています。

(1)　事業内容

主な事業	事業内容
短期給付事業	この事業は健康保険に相当するもので、法律により給付の種類や内容が定められた「法定給付」と法令の定める基準に従って実施している「附加給付」があります。 【給付の内容】 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・・・法定給付 ② 組合員の休業に関する給付・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・法定給付 ③ 組合員とその被扶養者の災害に関する給付・・・・・・・・・・・・・・法定給付 ④ ①・②の給付に加えて支給する給付・・・・・・・・・・・・・・・・・附加給付
長期給付事業	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。 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。 【給付の種類】 ① 老齢厚生年金（第3号）…生年月日に応じた支給開始年齢から受けられる特例支給の老齢厚生年金及び65歳から受ける本来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…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支給されます。 ③ 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支給されます。 ④ 遺族厚生年金…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。
福祉事業	この事業は、短期・長期の給付事業以外に、組合員とその家族がより健康で豊かに生活できるよう行うものです。特定健康診査・特定保健指導や人間ドック利用助成、委託保健施設などの保健事業、保養施設・アジュール竹芝等の宿泊事業を行っています。

(2)　各事業の費用等の状況

共済組合で行う事業に必要な経費は、短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業の各事業ごとに定められ、組合員の掛金と地方公共団体（事業主）の負担金をもって充てられています。

各事業に要する費用の負担割合は、短期給付事業に係る育児・介護休業者の公的負担分及び長期給付事業の公的負担分を除き、組合員と地方公共団体で折半となっています。なお、各事業の財源率は共済組合等の定款で定められています。　（令和５年３月３１日時点）

	短期給付事業		長期給付事業	福祉事業
	短期分	介護分		
掛金（組合員）	標準報酬月額×37.7000/1000	標準報酬月額×9.0000/1000	標準報酬月額×99.0000/1000	標準報酬月額×1.7600/1000
	期末手当等×37.7000/1000	期末手当等×9.0000/1000	期末手当等×99.0000/1000	期末手当等×1.7600/1000
負担金（事業主）	標準報酬月額×37.7700/1000	標準報酬月額×9.0000/1000	標準報酬月額×140.7105/1000	標準報酬月額×1.7600/1000
	期末手当等×37.7700/1000	期末手当等×9.0000/1000	期末手当等×140.7105/1000	期末手当等×1.7600/1000

３　特別区職員互助組合

特別区及び特別区の一部事務を共同処理する一部事務組合職員の相互共済及び福利厚生増進を図ることを目的として設立され、組合員数のスケールメリットを活かした保険事業やライフプラン事業等を行っています。

(1)　事業内容

主な事業	事業内容
保険事業	○グループ保険　○三大疾病保険　○療養プラン　○長期療養プラン ○入院サポート保険　○傷害保険　○積立年金保険　○団体取扱生命保険 ○団体取扱損害保険
ライフプラン事業	○ライフプランセミナー５０　○退職準備セミナー　○介護講座 ○経済セミナー　○子育て支援セミナー　○自己啓発支援
相談事業	○職員相談室　○ダイヤル健康相談
会員制施設事業	○宿泊施設　○スポーツ施設
生活支援・リフレッシュ事業	○住宅ローン・自動車ローン・教育ローン・カードローンのあっせん ○割引施設　○夏冬季日帰り施設　○チケットの割引　○指定店

(2)　事業運営費用等の状況

事業に必要な経費は、組合員が負担する組合費と各種保険の事務手数料等によってまかなわれています。令和４年度の組合費は給料月額の１０００分の１．７となっています。

(3)　組合員数

各区等の組合員総数は、６７，３２４人（令和５年１月１日現在）となっています。

４　江東区職員互助会

江東区職員の福利厚生と職員相互の親睦を図るために設けられた任意団体で、職員の身近な福利厚生事業を実施しています。

(1)　事業内容

主な事業	事業内容
給付事業	○結婚祝金　○出産祝金　○入学・卒業祝金　○傷病見舞金　○弔慰金 ○災害見舞金
文化事業	○サークル団体助成
厚生事業	○各種レクリエーション
カフェテリアプラン事業	○リフレッシュ、健康、育児・介護、自己啓発などのメニューを利用した場合、自己負担額の1/2を限度として助成（基本年間限度額2万2千円）
福利事業	○人間ドック利用助成　○退職者支援事業 ○インフルエンザ予防接種利用費用助成
貸付事業	○一般生計資金貸付金　○特別生計資金貸付金　○育児休業資金貸付金 ○住宅資金貸付金　○進学資金貸付金

(2)　事業運営費用等の状況（令和４年度決算額）

事業に必要な経費は、会員から徴収する会費と区の交付金でまかなわれ、会費と区交付金の負担割合は １：０．８となっています。カフェテリアプラン事業以外の事業については会費を運営費用としています。

会員区分	会費収入額 （会費割合）	区交付金額	会員数 （令和5年3月31日）	一人当たり 区交付金額
一般会員	47,749,404円 （給料月額×5/1000）	38,199,523円	2,768人	13,800円
会計年度会員	450,800円 （月額200円）	360,640円	186人	1,939円
合計	48,200,204円	38,560,163円	2,954人	―

５　公立学校共済組合

地方公務員等共済組合法に基づいて設立された法人で、公立学校の教職員をはじめ、都道府県教育委員会に所属する職員などにより組織されています。

組合員の相互救済による給付事業及び福祉事業を行い、組合員及びその家族の生活の安定と福祉の増進を図るとともに、公務の能率的運営に資することを目的としています。

(1)　事業内容

主な事業	事業内容
短期給付事業	組合員やその被扶養者の病気、負傷、出産、休業、災害などに関して給付金を支給しています。民間の健康保険に相当する事業です。
長期給付事業	被用者年金制度の一元化により、民間と同様の老齢厚生年金、障害厚生年金及び遺族厚生年金等の給付を行っています。これに加え、組合員期間に応じた経過的職域加算（共済年金）と年金払い退職給付の給付を行っています。

福祉事業	組合員の福祉、健康の保持増進や日常経済生活を支援することにより、豊かな生活の維持向上を目指すための事業を行っています。 ○人間ドック・特定健康診査等の保健事業 ○保健施設の開設や保養施設などの宿泊事業 ○住宅資金等の貸付事業

(2)　各事業の費用等の状況

共済組合の行う事業の主な財源は、組合員から徴収する掛金と、地方公共団体等（事業主）が納付する負担金からなっています。

	短期給付事業		長期給付事業	福祉事業
	短期分	介護分		
掛金 （組合員）	標準報酬月額× 46.6000/1000	標準報酬月額× 8.0000/1000	標準報酬月額× 99.0000/1000	標準報酬月額× 1.4100/1000
	期末手当等× 46.6000/1000	期末手当等× 8.0000/1000	期末手当等× 99.0000/1000	期末手当等× 1.4100/1000
負担金 （事業主）	標準報酬月額× 46.6000/1000	標準報酬月額× 8.0000/1000	標準報酬月額× 139.9990/1000	標準報酬月額× 1.4100/1000
	期末手当等× 46.6000/1000	期末手当等× 8.0000/1000	期末手当等× 139.9990/1000	期末手当等× 1.4100/1000

※令和５年９月時点

６　公務災害・通勤災害の状況（令和４年４月１日から令和５年３月３１日）

区分	一般職員
公務災害	23件
通勤災害	6件
計	29件

７　職員健康診断の状況

令和４年度における職員の健康診断は計１７種について実施しました。主な健康診断の実施状況は次のとおりです。

(1)　一般職員

主な健康診断	受診者数
定期健康診断	延3,424人
消化器系健康診断	延2,946人
婦人健康診断	延4,510人
情報機器作業従事者健診	807人

(2)　幼稚園教育職員

主な健康診断	受診者数
教職員結核・循環器系検診	延92人
教職員胃検診	延35人
教職員大腸がん検診	延28人
教職員婦人科健康診断	延67人

８　職員健康相談の状況（令和４年度）

名称	実施内容	件数
健康相談	保健師による健康診断事後フォロー及び新規採用職員面談等を随時実施	208件
メンタルヘルス相談	産業医による休職者等の職場復帰前後のフォロー面談及び過重労働による心身の健康相談等を原則月4回実施	170件
	臨床心理士によるカウンセリングを月2回実施	129件

９　職員貸与被服の状況（令和４年度の主な貸与実績）

種別	貸与対象	貸与期間	貸与数
作業服	土木現場での作業等及び一般用務に従事する者	1～5年	258 着
清掃作業服	清掃事務所においてごみ収集・運転業務等に従事する者	1～4年	232 着
保育園業務服	保育士、保育園等において賄い及び業務に従事する者	2年	550 着
業務服	福祉会館・児童館等において指導及び用務に従事する者	1～2年	86 着
防寒着・雨衣	出張・調査・作業等屋外での業務（清掃を含む）に従事する者	2～5年	203 着
業務靴・布靴	福祉、児童指導、用務、保育士	1～3年	800 足

１０　職員寮の状況（令和５年４月１日現在）

名称	室数	入寮者数	使用料
古石場職員寮	19室	19人	35,000円/月

Ⅷ　特別区人事委員会の業務状況

1　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ました。

① 受験資格等

<table>
<tr><th>採用区分</th><th>職　　種
（試験・選考区分）</th><th>国籍要件</th><th>年齢</th><th colspan="2">経歴・資格・免許</th><th>その他</th></tr>
<tr><td rowspan="11">Ⅰ類</td><td>事務</td><td rowspan="5">有</td><td rowspan="5">22 歳以上32 歳未満</td><td colspan="2" rowspan="5"></td><td rowspan="11">・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</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td></tr>
<tr><td>土木造園（造園）</td></tr>
<tr><td>建築</td></tr>
<tr><td>機械</td></tr>
<tr><td>電気</td></tr>
<tr><td rowspan="2">福祉</td><td rowspan="2">無</td><td>22 歳以上30 歳未満</td><td colspan="2">社会福祉士、児童指導員又は保育士（注 4）</td></tr>
<tr><td>心理</td><td>40 歳未満</td><td colspan="2">心理学科を卒業した人又はこれに相当する人</td></tr>
<tr><td rowspan="2">衛生監視（衛生）</td><td rowspan="2">有</td><td rowspan="2">22 歳以上30 歳未満</td><td colspan="2">食品衛生監視員及び環境衛生監視員</td></tr>
<tr><td>衛生監視（化学）</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>保健師</td><td>無</td><td>22 歳以上40 歳未満</td><td colspan="2">保健師</td></tr>
<tr><td>Ⅲ類</td><td>事務</td><td>有</td><td>18 歳以上22 歳未満</td><td colspan="2"></td><td>・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人</td></tr>
<tr><td>障害者（注 1）</td><td>事務</td><td>有</td><td>18 歳以上32 歳未満</td><td colspan="3">・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</td></tr>
<tr><td rowspan="5">経験者 1級職</td><td>事務</td><td rowspan="5">有</td><td rowspan="5">60 歳未満</td><td rowspan="5">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））</td><td rowspan="5"></td><td rowspan="5">・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</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td></tr>
<tr><td>建築</td></tr>
<tr><td>機械</td></tr>
<tr><td>電気</td></tr>
</table>

	福祉	無			は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）	る人も受験できる。）
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者２級職（主任）	事務	有		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）	
	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		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

② 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	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	3月18日	6月23日	6月23日	6月23日	6月23日
第1次試験・選考（筆記）	5月1日	5月1日	9月11日	9月4日	9月11日	9月4日
第1次合格発表	6月24日	6月24日	10月21日	10月21日	10月12日	10月21日
第2次試験・選考（面接）	7月5日～7月14日	7月5日～7月14日	11月4日・7日	10月29日・30日、11月5日・6日	10月31日、11月1日・2日	11月3日
第2次合格発表	―	―	―	―	―	―
第3次試験・選考（面接）	―	―	―	―	―	―
最終合格発表	7月26日（技術系） 8月3日（技術系以外）	7月26日	11月18日	11月18日	11月18日	11月18日

※　技術系の試験区分は、土木造園（土木）・土木造園（造園）・建築・機械・電気です。

③ 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		
		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

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【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
		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（係長級）	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
就職氷河期世代		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

（注）就職氷河期世代は令和２年度より実施

(2)　**採用選考等**

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

①　専門職採用選考

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

②　一般職の任期付職員

法第３条※に基づく採用

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４条※に基づく採用

採用職層	合格者数
係員（1 級職）	0 人
課長	0 人
部長	0 人

※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）

①　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いたらない。

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

前倒し受験方式－主任の職にあり、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いたらない。

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

（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

②　合格者決定の実施状況

○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
	技術Ⅱ	41	29	12	22	14	8	14	12	2	34.1	41.4	△7.3
	技術Ⅲ	46	48	△2	12	11	1	8	7	1	17.4	14.6	2.8
	技術計	154	137	17	74	43	31	48	31	17	31.2	22.6	8.6
	小　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
	小　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
	技術Ⅱ	23	16	7	12	8	4	9	7	2	39.1	43.8	△4.7
	技術Ⅲ	11	13	△2	2	2	0	1	1	0	9.1	7.7	1.4
	技術計	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
	技術Ⅱ	18	13	5	10	6	4	5	5	0	27.8	38.5	△10.7
	技術Ⅲ	35	35	0	10	9	1	7	6	1	20.0	17.1	2.9
	技術計	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

③　免除者決定の実施状況　　（単位：人、％）

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
事　務	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
技術Ⅱ	50	14	15	21	17	4	6	7	34.0	28.6	40.0	33.3
技術Ⅲ	40	8	15	17	13	5	2	6	32.5	62.5	13.3	35.3
技術計	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、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〕

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民間事業所を実地調査（調査完了692事業所）

３　公民比較の結果

〇月例給

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

〇特別給

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

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

１　人事・給与制度

⑴　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

⑵　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Ｏｆｆ－ＪＴとＯＪＴ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。ＯＪＴ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

⑶　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

⑴　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ことが必要

・　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

⑵　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

⑶　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

⑷　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かん養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年度中における江東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	令和4年度要求件数　B	完結件数　C	翌年度継続件数　A+B−C	備　考
0件	0件	0件	0件	

Ⅳ　不利益処分に関する審査請求の状況

令和４年度中における江東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	令和4年度請求件数　B	完結件数　C	翌年度継続件数　A+B−C	備　考
19件	0件	0件	19件	