

江東区人事行政の運営等の状況

令和6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 of 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5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
技能Ⅵ	—	無	35歳未満	

※ 他の職種については特別区人事委員会を実施（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5年6月23日	令和5年8月27日	令和5年9月18日	令和5年10月3日
事務 (任期付)	令和5年4月11日	令和5年5月14日	令和5年5月27日	令和5年6月5日
	令和5年10月1日	令和5年11月5日	令和5年11月19日	令和5年11月24日
福祉 (任期付)	令和5年10月1日	令和5年11月5日	—	—
技能Ⅵ	令和5年10月11日	令和5年11月26日	令和6年1月21日	令和6年2月6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13人	30人	26人	14人
事務 (任期付)	5名程度	9人	7人	6人
	5名程度	16人	13人	7人
福祉 (任期付)	5名程度	1人	1人	0人
技能Ⅵ	若干名	83人	53人	8人

2 昇任選考の状況

令和5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6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もの	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	筆記考査 人物評価

	件を満たすもの	
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件を満たすもの	筆記考査 人物評価

<別表1>

(事務系) 事務	(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>

選考種別 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〈1 級職〉		3 年以上		10 年以上 20 年未満		20 年以上	
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〈1 級職〉			3 年以上 10 年未満		3 年以上 20 年未満		

- (※) 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 令和5年度から令和12年度までの間、種別Cの本則及び特例の受験資格における年齢要件の上限部分の規定は、下表のとおりとする。

選考年度	5	6	7	8	9	10	11	12
年齢要件の上限	54歳未満		55歳未満		56歳未満		57歳未満	

- 4 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、本則及び特例に定める年齢に5歳加算する。
- 5 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5年度及び令和6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61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	367人	50人
種別B	137人	17人
種別C	29人	0人

(2) 係長職昇任能力実証

① 対象資格及び能力実証方法

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6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63歳未満のもの ② 経験者B<主任>又は経験者（児童福祉・児童心理）<主任>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6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63歳未満のもの	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6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63歳未満のもの ② 経験者B<主任>又は経験者（児童福祉・児童心理）<主任>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6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63歳未満のもの	人事評価

<別表>

（事務系）事務 （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5年度から令和12年度までの間、種別A及び種別Bの対象資格における年齢要件の上限部分の規定は、下表のとおりとする。

選考年度	5	6	7	8	9	10	11	12
年齢要件の上限	59歳未満		60歳未満		61歳未満		62歳未満	

(※) 2 令和5年9月14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5年度及び令和6年度に実施する能力実証に限り、種別Bの対象資格における年齢要件の上限部分を61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	284人	33人
種別B	182人	9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
① 別表の職種の職務に従事する者のうち、令和6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、59歳未満のもの ② 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 ③ 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
110人	16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
840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6年3月31日現在、1級職に12年以上在職し、年齢59歳未満のもの 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ものについては、令和5年度及び令和6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61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6年3月31日現在、技能主任の職に4年以上在職し、年齢59歳未満のもの 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5年度及び令和6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61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
89人	4人

3 職員数に関する状況

令和6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	840人	56人	193人	7人	170人	7人	1,273人
女	550人	603人	55人	103人	47人	64人	1,422人
計	1,390人	659人	248人	110人	217人	71人	2,695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
37人	76人	113人	434人	736人	1,009人	217人	11人	8人	23人	25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	42人	142人	31人

(3) 正規職員採用者数（令和5年4月2日から令和6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	105人	5人	12人	4人	—	—	126人
II類	0人	13人	0人	0人	—	—	13人
III類	10人	0人	0人	0人	—	—	10人
経験者 (1級職)	15人	0人	0人	—	—	—	15人
経験者 (2級職)	2人	2人	1人	—	—	—	5人
技能系・業務系	—	—	—	—	8人	—	8人
教育職員	—	—	—	—	—	2人	2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5年4月2日から令和6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	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
勸奨退職等	20人	16人	1人	2人	7人	0人	46人
普通退職	23人	14人	4人	2人	0人	6人	49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・ICT
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) 再任用職員数（令和6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、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	定年前再任用短時間勤務	計
92人	95人	22人	209人

Ⅱ 職員の人事評価の状況

1 人事評価等の状況

(1) 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価を行っています。定期評価にあつては、「職務目標の達成」及び「職員の指導・育成」の要素別評価及び「総合評価」により評価を行っています。

(2) 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価を行っています。定期評価にあつては、「能力」、「執務態度」、「業績」の要素別評価及び「総合評価」により評価を行っています。その他、各昇任選考の際に個別評価を行っています。

(3) 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価を行っています。定期評価にあつては、「職務目標の達成」の要素別評価及び「総合評価」により評価を行っています。その他、昇任選考の際に個別評価を行っています。

② 一般教員

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

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 (6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) 4年度の人件費率
5年度	人 539, 108	千円 233, 187, 326	千円 7, 207, 041	千円 26, 140, 775	% 11. 2	% 11. 3

(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
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	B/A
5年度	人 2, 537	千円 9, 269, 431	千円 3, 220, 690	千円 4, 445, 601	千円 16, 935, 722	千円 6, 675

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数については、令和5年4月1日現在の人数です。また、再任用職員（短時間勤務）及び会計年度任用職員を含みません。

3 給与費については、再任用職員（短時間勤務）の給与費を含み、会計年度任用職員の給与費を含みません。

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6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	39. 8歳	301, 875円	413, 763円	380, 403円
東 京 都	42. 5歳	318, 089円	458, 519円	400, 162円
国	42. 1歳	323, 823円	—	405, 378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	53. 9歳	283, 145円	369, 414円	348, 688円
うち用務員	58. 6歳	267, 461円	330, 351円	322, 990円
うち清掃職員	50. 9歳	292, 548円	389, 698円	363, 681円
東 京 都	50. 5歳	286, 976円	388, 004円	353, 700円
国	51. 2歳	288, 144円	—	330, 553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	40. 3歳	348, 294円	465, 956円
東 京 都	39. 8歳	341, 332円	441, 317円

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和6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6年4月1日現在）

区 分		江 東 区	東 京 都	国
一般行政職	大学卒	196,200円	196,200円	総合職 200,700円 一般職 196,200円
	高校卒	158,100円	160,100円	166,600円
技能労務職	高校卒	154,500円	157,500円	—
幼稚園教育職員	大学卒	207,800円	210,400円	—
	短大卒	190,200円	194,300円	—

（注）1 技能労務職は、技能VIの初任給を記載しています。

2 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状況（令和6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	263,410円	376,513円	384,605円	387,213円
	高校卒	227,967円	313,000円	364,667円	365,010円
技能労務職	高校卒	230,200円	294,800円	301,640円	316,543円
幼稚園教育職員	大学卒	296,000円	382,650円	425,350円	—

（注）幼稚園教育職員（大学卒）の経験年数30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6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	621人	40.3%	153,500円	322,900円
2級	主任の職務	418人	27.2%	208,500円	356,600円
3級	係長、担当係長又は主査の職務	304人	19.8%	235,600円	405,700円
4級	課長補佐の職務	91人	5.9%	260,300円	427,600円
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	71人	4.6%	288,700円	453,500円
6級	部長、担当部長又は参事の職務	34人	2.2%	370,800円	514,100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6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	21人
管理職以外 の職員	A（極めて良好）	7号	52人
	B（特に良好）	5号	308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（5年度） 1,737千円	—
（5年度支給割合） 期末手当 2.40月分 (1.35)月分 勤勉手当 2.25月分 (1.10)月分	（5年度支給割合） 期末手当 2.45月分 (1.375)月分 勤勉手当 2.05月分 (0.975)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5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	125.38/100	125.15/100	6人
	上位	112.69/100	112.57/100	14人
係長級	最上位	119.59/100	119.45/100	46人
	上位	109.79/100	109.72/100	76人
主任	最上位	112.35/100	112.40/100	73人
	上位	106.17/100	106.20/100	131人
1級職	最上位	105.69/100	105.84/100	87人
	上位	102.84/100	102.92/100	184人

(2) 退職手当（令和6年4月1日現在）

江 東 区	国
（支給率） 自己都合 勸奨・定年 勤続20年 18.00月分 24.55月分 勤続25年 28.00月分 32.95月分 勤続35年 39.75月分 47.70月分 最高限度額 39.75月分 47.70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） 1人当たり平均支給額 2,214千円 21,446千円	（支給率） 自己都合 応募認定・定年 勤続20年 19.6695月分 24.586875月分 勤続25年 28.0395月分 33.27075月分 勤続35年 39.7575月分 47.709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 （2～45%加算） —

（注）1人当たり平均支給額は、令和5年度に退職した職員の平均額です。

(3) 地域手当（令和6年4月1日現在）

支給実績（5年度決算）			1,964,031千円
支給職員1人当たり平均支給年額（5年度決算）			717,323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%	2,814人	20.0%

(4) 特殊勤務手当（令和6年4月1日現在）

支給実績（5年度決算）		25,607千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（5年度決算）		82,871円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（5年度）		12.0%		
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 （5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	3,302千円	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	昇降機等の検査業務	9千円	日額380円
	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	危険高所での検査業務		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	21,280千円	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	1,016千円	日額1,470円 日額490円

(5) 時間外勤務手当

支給実績（5年度決算）	479,114千円
職員1人当たり平均支給年額（5年度決算）	186千円
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

※ 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6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 (5年度決算)	支給職員1人あたり平均 支給年額 (5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	155,819千円	192,369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	151,298千円	1,146,197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	341,968千円	144,657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	102,283千円	158,825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	6,961千円	2,320,333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	—	66,950千円	194,058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	4,586千円	63,694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	1,935千円	34,554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			2,851千円	30,656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6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	(5年度支給割合)
	副 区 長	3.66月分
	議 長	(5年度支給割合)
	副 議 長 議 員	3.66月分
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6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

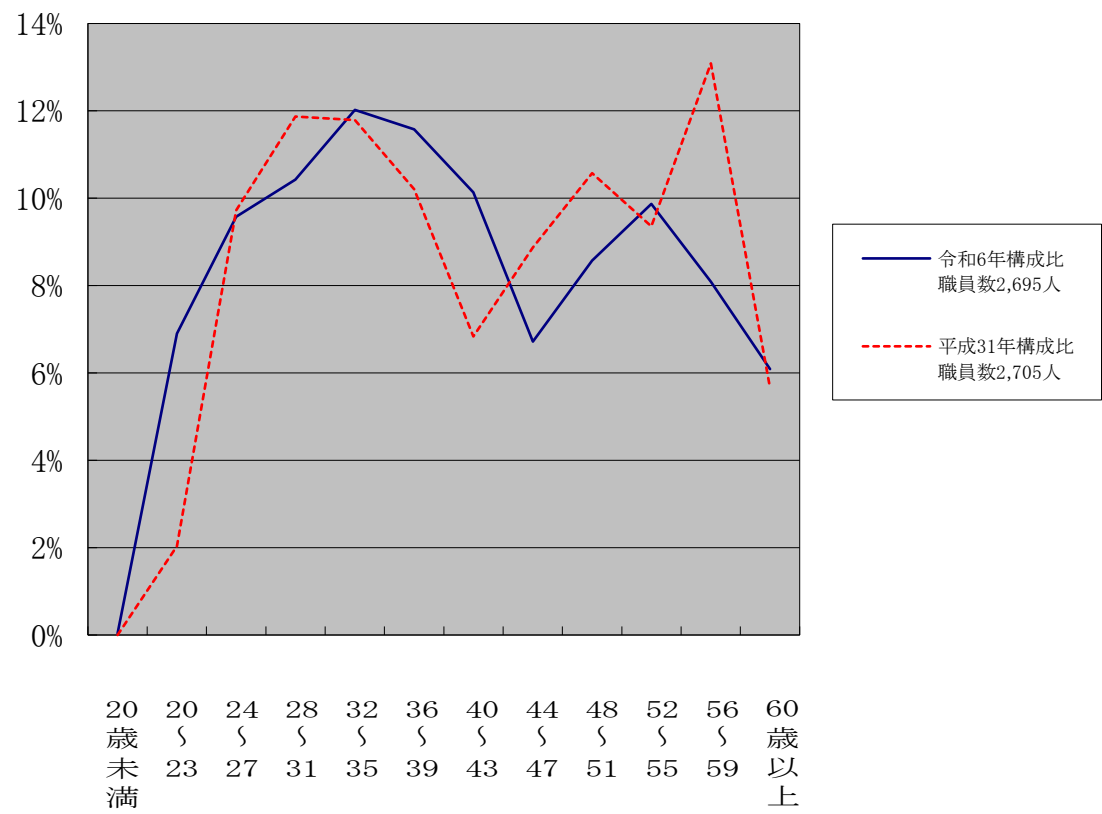
区 分 部 門		職 員 数		対前年 増減数	主な増減理由
		令和6年	令和5年		
一般行政 部 門	議会	14人	15人	△1人	過員配置解消
	総務	489人	448人	41人	業務増
	税務	100人	100人	0人	
	民生	1,074人	1,064人	10人	業務増
	衛生	394人	390人	4人	業務増
	労働	4人	3人	1人	業務増
	商工	27人	25人	2人	業務増
	土木	246人	248人	△2人	事務の民間等委託
	小計	2,348人	2,293人	55人	
特別行政 部 門	教育	232人	244人	△12人	事務の民間等委託
公営企業 等 会 計 部 門	その他	115人	107人	8人	事務移管
合計		2,695人 [2,970]	2,644人 [2,970]	51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6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	1人	186人	258人	281人	324人	312人	273人	181人	231人	266人	218人	164人	2,695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 5.8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る、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇	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き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	引き続き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き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	職員がその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産に当たり、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	職員がその配偶者又はパートナーシップ関係の相手方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職員	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…引き続き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5年4月1日から令和6年3月31日	17.8日
幼稚園教育職員	令和5年4月1日から令和6年3月31日	12.5日

(3) 介護休暇の取得状況（令和5年4月1日から令和6年3月31日）

区分	介護休暇取得者
男子職員	0人
女子職員	4人
計	4人

3 育児休業等の取得状況（令和5年4月1日から令和6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5年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員				育児短時間勤務取得者数
				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	
5年度中に新規取得した男子職員	30人	0人	9人	39人	25人	0人	0人	0人
4年度から引き続く者	3人	0人	4人					0人
5年度中に新規取得した女子職員	72人	0人	56人	71人	71人	0人	0人	0人
4年度から引き続く者	74人	6人	30人					1人
5年度中に新規取得した職員	102人	0人	64人	110人	96人	0人	0人	0人
4年度から引き続く者	77人	6人	34人					1人

(注) 「5年度に新規取得した職員」欄の上段は令和5年度に新たに取得した者、下段は令和4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5年度中に取得可能となり取得した者のほか、令和4年度以前に取得可能となり令和5年度から新たに取得した者を含みます。また、「令和5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5年4月1日から令和6年3月31日までの退職者)

0人

2 分限処分の状況(令和5年4月1日から令和6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	33人	1人
降 給	0人	0人
計	33人	1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5年4月1日から令和6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	1人	0人
減 給	0人	0人
停 職	0人	0人
免 職	0人	0人
計	1人	0人

VI 職員の研修の状況

1 研修の状況（令和5年度実施分）

(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	5回	1日	119人
	新任研修（講義）		1回	2日	121人
	新任研修（施設見学）		2回	1日	116人
	新任研修（野外実習）		1回	1日	112人
	転任研修（講義）	都区間等交流の転入職員	1回	2日	3人
	転任研修（施設見学）		2回	1日	1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	98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)	4回	1日	85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	54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	16回	2～3日	61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	55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	30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	24人
	係長級1年目研修(マネジメント)		2回	2日	30人
	係長級1年目研修(OJT指導者養成)		2回	1日	32人
	係長任用前研修	R6年度係長任用予定者	1回	1日	46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	39人
	課長補佐研修	R5年度課長補佐1年目の職員	1回	1日	13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	3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	8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	11人
	人事評価制度評定者研修	第一次評定者	2回	1日	57人
	公務員倫理研修（不祥事防止）	全職員	2回	1日	105人
	新規再任用予定者研修	R6年度新規再任用予定者	1回	1日	18人
清掃職 員研修	公務員倫理	清掃事務所の全職員	1回	1日	143人
	同和問題(3年毎、次回R7年度)		0回	0日	0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	10人

実務研修	服務	希望する職員	1回	1日	49人
	予算		1回	1日	30人
	会計・契約		1回	2日	31人
	文書		1回	2日	17人
	情報公開制度・個人情報保護制度		1回	2日	27人
	救急措置		5回	1日	49人
	I T (パワーポイント初級)		2回	1日	6人
	〃 (パワーポイント レイアウト総論)		1回	1日	8人
	〃 (ワード・エクセル初級)		1回	1日	9人
	〃 (ワード中級)		2回	1日	26人
	〃 (エクセル中級)		2回	1日	40人
	庁内L A Nシステム操作研修(文書管理システム)		3回	1日	26人
	庁内L A Nシステム操作研修 (勤怠管理システム)		1回	1日	18人
	特別研修		人権研修	全職員	4回
公務員倫理研修		全職員	3回	1日	374人
公務員倫理研修 (e ラーニング)		全職員	1回	1日	1654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	29人
O J T 指導者養成研修 (管理職)		R5年度転入管理職の職員	1回	1日	2人
地域コミュニティ研修		希望する職員	1回	1日	10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	7人
障害者雇用理解促進研修 (精神・発達障害)		全職員	1回	1日	673人
自治体D X 理解研修		係長級以下の職員のうちICT利活用の推進を担う職員 全管理職	4回	1日	149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	0回	0日	0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	11人
	江東未来づくり人材塾	新規採用職員	3回	1日	33人
派遣研修		担当職員	189回	1～6日	379人
職場内研修		各課・係	36回	1～2日	3142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			13人
	自己啓発助成制度 (一級建築士資格取得枠)				2人
計			8,496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（記念講演）	新規採用職員（経験者採用職員を除く）	1回	1日	119人
		新任研修（前期）	新規採用職員（経験者採用職員を除く）	7回	3日	109人
		新任研修（後期）	新規採用職員（経験者採用職員を除く）	5回	2日	108人
		新任研修（経験者）	新規経験者採用職員	2回	2日	6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	16回	3日	62人
		係長研修	係長級2年目の職員	4回	3日	45人
		管理職昇任前研修	管理職選考合格者で、R5年度に課長補佐の職員	2回	5日	13人
		管理職研修（議会答弁）	管理職選考合格者で、R5年度に課長補佐の職員	6回	2日	8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	9人
	清掃研修	新任技能	新規採用技能系清掃職員	2回	2日	0人
		現任技能	採用後5年目、10年目の技能系清掃職員	2回	2日	0人
		技能主任.	技能主任1年目の清掃職員	2回	3日	3人
		新任技能長	技能長1年目の清掃職員	2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	3人
		統括技能長	統括技能長1年目及び3年目の清掃職員	1回	2日	2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	6人
	専門研修		担当職員	66回	1～5日	189人
	児童相談所関連研修		担当職員	34回	2～7日	45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	52回	1～2日	144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	43人
	サポート研修		希望する職員	46回	1～2日	90人
	調査研究			15回	1日	22人
	連携講座			4回	1～5日	26人
計						1,054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
ダイバーシティ研修	希望する職員	1回	1日	9人
計				9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	1～5日	17人
東京都（精神保健福祉センター等）	担当職員	8回	1日	23人
特別区協議会	希望する職員	15回	1～5日	20人
計				60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	14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	3人
	校園長研修	園長	1回	1日	17人
	評価者訓練	専任園長	1回	1日	12人
実 務	保育実践研修	学級担任	1回	2日	28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	12人
	保幼合同研修 ※	全教員及び保育士	1回	2日	345人
計			431人		

「※」のついている研修名は、参加人員に保育士を含みます。

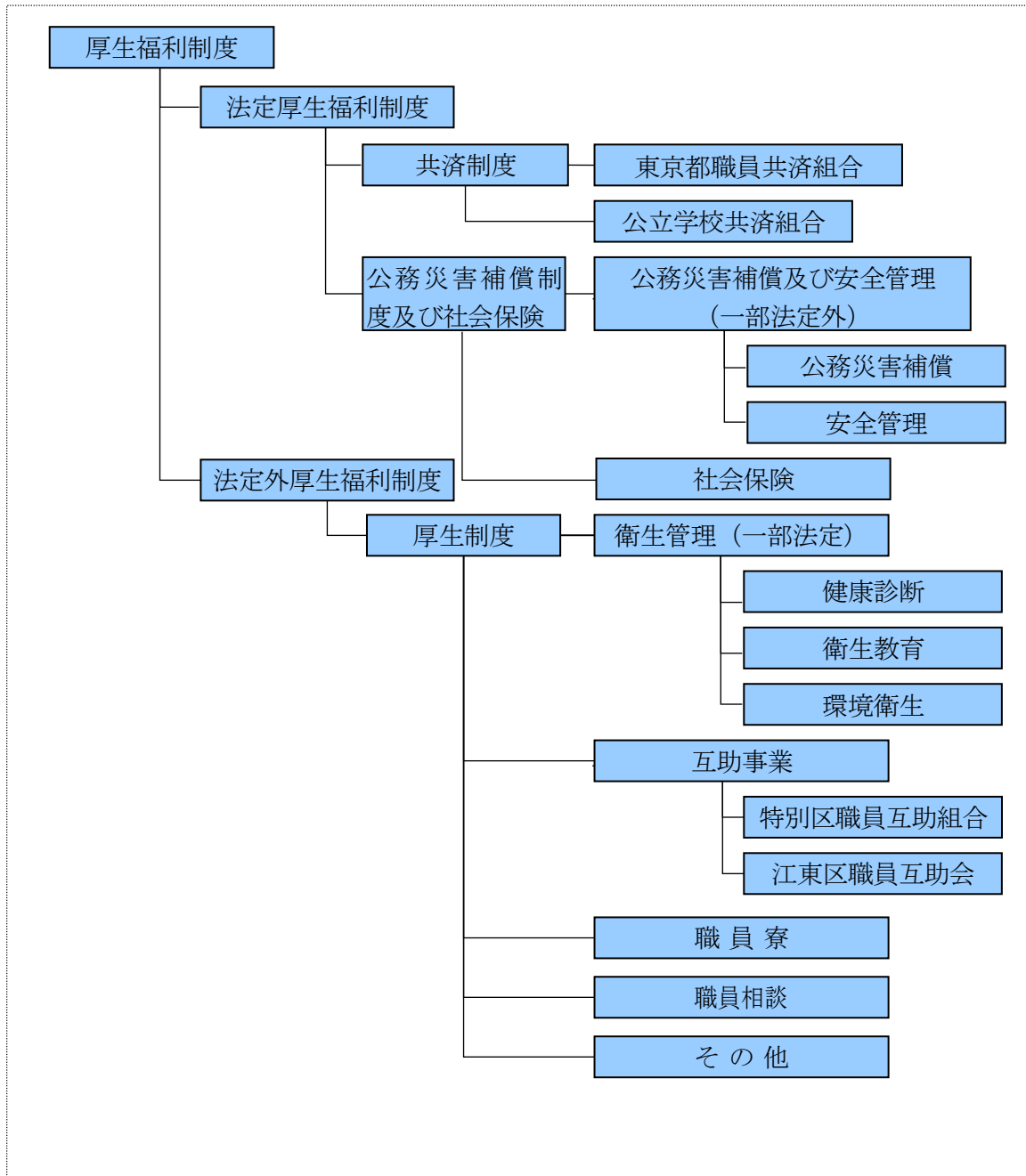
(6) 幼稚園教育職員に係る研修の実施状況（特別区人事・厚生事務組合教育委員会実施分）

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	6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	2日	6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	1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	0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	0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	39人
計			46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図り、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なったとき支給されます。 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、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6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× 9.3200/1000	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× 9.3200/1000	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× 37.7600/1000	標準報酬月額× 9.3200/1000	標準報酬月額× 135.0990/1000	標準報酬月額× 1.7600/1000
	期末手当等× 37.7600/1000	期末手当等× 9.3200/1000	期末手当等× 135.0990/1000	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5年度の組合費は給料月額額の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、67,390人（令和6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5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6年3月31日)	一人当たり 区交付金額
一般会員	48,018,816円 (給料月額×5/1000)	38,413,880円	2,764人	13,898円
会計年度 会員	461,400円 (月額200円)	369,120円	192人	1,923円
合計	48,480,216円	38,783,000円	2,956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× 7.9600/1000	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× 7.9600/1000	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× 7.9600/1000	標準報酬月額× 138.6953/1000	標準報酬月額× 1.4100/1000
	期末手当等× 46.6000/1000	期末手当等× 7.9600/1000	期末手当等× 138.6953/1000	期末手当等× 1.4100/1000

※令和6年9月時点

6 公務災害・通勤災害の状況（令和5年4月1日から令和6年3月31日）

区分	一般職員
公務災害	29件
通勤災害	10件
計	39件

7 職員健康診断の状況

令和5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3,479人
消化器系健康診断	延3,079人
婦人健康診断	延4,645人
情報機器作業従事者健診	928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87人
教職員胃検診	延39人
教職員大腸がん検診	延35人
教職員婦人科健康診断	延64人

8 職員健康相談の状況（令和5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	198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	178件
	臨床心理士によるカウンセリングを月2回実施	117件

9 職員貸与被服の状況（令和5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	250 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	229 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	362 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	97 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	228 着
業務靴・布靴	福祉、児童指導、用務、保育士	1～3年	889 足

10 職員寮の状況（令和6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5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

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 (一般事務)	有	22 歳 以上 32 歳 未満			・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務（一般事務）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 (一般事務)	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
(注 1) 障害者	事務 (一般事務)	有	18 歳 以上 61 歳 未満	・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 (一般事務)	有	61 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		・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務（一般事務）については点字による出
	事務 (ICT)					
	土木造園 (土木)			当該職種に関連する業務に従事（た		

	建築	無	児童相談所等での業務 従事歴が2年以上ある人（注3）	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)	題に対応できる人も受験できる。)
	機械				
	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（一般事務）	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））		
	事務（ICT）				
	土木造園（土木）				
	建築				
	福祉	無		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)	
	児童福祉				
	児童指導				
	児童心理				
経験者3級職（係長級）	事務（ICT）	有	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)
	児童福祉	無			
	児童指導				
	児童心理				

就職氷河期世代 (注2)	事務 (一般事務)	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 【春試験】	I 類採用試験 【秋試験】 (土木造園(土木)・建築)	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17日	7月27日	6月22日	6月22日	6月22日	6月22日
申込受付	3月17日～ 4月3日	7月27日～ 8月10日	6月22日 ～ 7月13日	6月22日 ～ 7月13日	6月22日～ 7月13日 ※郵便申込は 7月12日消印 有効	6月22日 ～ 7月13日
第1次試験・ 選考 (筆記)	4月30日	9月10日	9月10日	9月3日	9月10日	9月3日
第1次合格 発表	6月23日	10月11日	10月20日	10月20日	10月11日	10月20日
第2次試験・選 考 (面接)	7月9日～ 7月19日	10月22日	11月2日 ・6日	10月28日・ 29日、11月 3日・4日・ 5日	10月30日・ 31日、11月1 日	11月3日
最終合格発表	7月26日 (技術系) 8月3日 (技術系以 外)	11月17日	11月17日	11月17日	11月17日	11月17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		
			5年度	4年度	比 較 増△減	5年度	4年度	比 較 増△減	5年度	4年度	比 較 増△減
Ⅰ 類 【春試験】		事務（一般事務）	8,541	9,374	△833	7,668	8,417	△749	3,013	2,308	705
		土木造園（土木）	196	151	45	186	135	51	105	82	23
		土木造園（造園）	66	52	14	60	45	15	39	32	7
		建築	123	81	42	116	75	41	83	55	28
		機械	45	54	△9	41	49	△8	24	31	△7
		電気	59	72	△13	48	56	△8	33	32	1
		福祉	453	445	8	421	411	10	256	229	27
		心理	177	169	8	147	137	10	45	44	1
		衛生監視（衛生）	117	135	△18	111	128	△17	61	74	△13
		衛生監視（化学）	40	41	△1	32	38	△6	10	10	0
		保健師	362	401	△39	334	370	△36	213	207	6
		小 計	10,179	10,975	△796	9,164	9,861	△697	3,882	3,104	778
Ⅰ 類 【秋試験】		土木造園（土木）	54	—	—	36	—	—	22	—	—
		建築	37	—	—	28	—	—	20	—	—
		小計	91	—	—	64	—	—	42	—	—
Ⅲ類		事務（一般事務）	2,398	2,995	△597	2,058	2,561	△503	482	435	47
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務（一般事務）	553	220	333	406	169	237	88	72	16
経験者	1 級職	事務（一般事務）	1,516	1,702	△186	1,146	1,287	△141	289	215	74
		事務（ICT）	48	—	—	41	—	—	22	—	—
		土木造園（土木）	50	46	4	41	37	4	30	26	4
		建築	37	25	12	32	18	14	20	11	9
		機械	41	31	10	33	21	12	11	10	1
		電気	34	37	△3	25	25	0	14	14	0
		福祉	63	66	△3	45	50	△5	31	36	△5
		児童福祉	39	29	10	38	25	13	29	13	16
		児童指導	16	15	1	14	14	0	12	13	△1
		児童心理	34	26	8	33	23	10	21	15	6
		小 計	1,878	1,977	△99	1,448	1,500	△52	479	353	126

	2級職 (主任)	事務（一般事務）	1,004	968	36	720	695	25	112	88	24
		事務（ICT）	55	—	—	45	—	—	18	—	—
		土木造園（土木）	48	36	12	40	28	12	19	12	7
		建築	46	34	12	29	26	3	21	18	3
		福祉	39	32	7	26	30	△4	18	17	1
		児童福祉	28	35	△7	25	34	△9	18	20	△2
		児童指導	9	3	6	9	3	6	9	3	6
		児童心理	15	14	1	14	12	2	11	10	1
		小 計	1,244	1,122	122	908	828	80	226	168	58
	3級職 (係長級)	事務（ICT）	13	—	—	7	—	—	3	—	—
		児童福祉	9	13	△4	9	12	△3	5	7	△2
		児童指導	1	2	△1	1	2	△1	1	1	0
		児童心理	8	8	0	7	8	△1	7	5	2
		小 計	31	23	8	24	22	2	16	13	3
就職氷河期世代		事務（一般事務）	996	1,136	△140	720	855	△135	54	53	1
合 計			17,370	18,448	△1,078	14,792	15,796	△1,004	5,269	4,198	1,071

(注) I 類【秋試験】は令和5年度より実施

(2) 採用選考等

令和5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	0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5年度）

一般職の管理職としての課長級の職への昇任選考は、第一次選考と第二次選考とに分かれているが、本委員会では、管理職選考種別Ⅰ類における第一次選考について、年度ごとに実施要綱を定め、統一選考を実施している。なお、管理職選考種別Ⅱ類は、令和5年度より申込によらない

選考（指名制）を導入し、選考権限を任命権者に委任している。

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）日本国籍を有し、かつ、分類基準（Ⅰ）の適用職種の職務に従事する者で、基準日現在、4級職に2年以上在職し年齢が60歳未満の人

（選考方法）人事評価及び面接とする。ただし、任命権者は必要に応じて選考方法を追加できるものとする。

② 令和5年度管理職選考種別Ⅰ類の実施状況（合格者決定）

○Ⅰ類（全部及び免除受験方式）

（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）		
		5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減
Ⅰ類	事務	388	336	52	214	191	23	127	107	20	32.7	31.8	0.9
	技術Ⅰ	51	67	△16	23	40	△17	15	26	△11	29.4	38.8	△9.4
	技術Ⅱ	46	41	5	17	22	△5	11	14	△3	23.9	34.1	△10.2
	技術Ⅲ	46	46	0	9	12	△3	6	8	△2	13.0	17.4	△4.4
	技術計	143	154	△11	49	74	△25	32	48	△16	22.4	31.2	△8.8
	合計	531	490	41	263	265	△2	159	155	4	29.9	31.6	△1.7

○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）		
		５年 度	４年 度	増減	５年 度	４年 度	増減	５年 度	４年 度	増減	５年 度	４年 度	増減
Ⅰ 類 （全 部）	事 務	184	178	6	77	90	△13	55	51	4	29.9	28.7	1.2
	技術Ⅰ	23	25	△2	5	8	△3	3	4	△1	13.0	16.0	△3.0
	技術Ⅱ	18	23	△5	5	12	△7	2	9	△7	11.1	39.1	△28.0
	技術Ⅲ	15	11	4	1	2	△1	1	1	0	6.7	9.1	△2.4
	技術計	56	59	△3	11	22	△11	6	14	△8	10.7	23.7	△13.0
	合 計	240	237	3	88	112	△24	61	65	△4	25.4	27.4	△2.0

○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）		
		５年 度	４年 度	増減	５年 度	４年 度	増減	５年 度	４年 度	増減	５年 度	４年 度	増減
Ⅰ 類 （免 除）	事 務	204	158	46	137	101	36	72	56	16	35.3	35.4	△0.1
	技術Ⅰ	28	42	△14	18	32	△14	12	22	△10	42.9	52.4	△9.5
	技術Ⅱ	28	18	10	12	10	2	9	5	4	32.1	27.8	4.3
	技術Ⅲ	31	35	△4	8	10	△2	5	7	△2	16.1	20.0	△3.9
	技術計	87	95	△8	38	52	△14	26	34	△8	29.9	35.8	△5.9
	合 計	291	253	38	175	153	22	98	90	8	33.7	35.6	△1.9

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5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〕

【給与に関する勧告・報告】

～ 3,000円以上のベースアップは25年振り ～ ※平成10年勧告以来

- 1 公民較差
3,722円（0.98%）※いわゆる「ベア」に相当
- 2 月例給
初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で1,000円以上の引上げ
【初任給】Ⅰ類：8,000円増 Ⅲ類：6,000円増
- 3 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4.55月→4.65月）
一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 4 職員の平均年間給与は、約10万2千円の増（公民比較対象職員）

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5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
56,381人	31,643人	379,462円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容（令和5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1,112民間事業所を調査（調査完了658事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
383,184円	379,462円	3,722円（0.98%）

（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
4.64月分	4.55月	0.09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対象職員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 3,722 円（0.98%）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 2,526 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 1,147 人に対し、本年 4 月 1 日時点で 864 人、減少数は 283 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 24 人で約 8%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
- ・ 若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	188,200 円	196,200 円	8,000 円
III 類	152,100 円	158,100 円	6,000 円

(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
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

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（現行 4.55 月→4.65 月）
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・ 月例給：令和 5 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
3,102 円	0 円	620 円	3,722 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 6,341 千円	約 6,443 千円	約 102 千円

人事・給与制度に関する意見

1 未来を切り拓く人材の確保と育成

- ・ **変化が激しく、複雑化・高度化する社会情勢を見据えた的確な対応が求められる**
- ・ 職員の知識と経験等を最大限に活かすとともに、**未来を切り拓く人材の確保と採用後の育成**が不可欠

2 時代に応じた採用制度の見直し

(将来を見据えた人材確保・育成策の検討)

- ・ 持続的に**魅力ある職場づくり**を進めることで、**有為な人材の確保**につなげることができる
- ・ 民間の動向も踏まえた採用制度の改善のみならず、**選考に関する基準や任命権者への委任の在り方等**についても研究
- ・ 主体的・積極的に取り組める**キャリア形成**に必要な研修とともに、**特別区の特性を活かした研修**を実施し、互いに高め合うことが重要
(障害者の雇用促進)
- ・ 法定雇用率(2.6%)を達成した区は13区。法改正により、令和8年7月には3.0%となることから**更に障害者雇用を強力に推し進めることが必要**
- ・ **常勤職員雇用のみならず多様な雇用形態促進**、能力を発揮できる職場環境整備が必要
(自治体DXの推進に向けた人材の確保と育成)
- ・ 複雑化・高度化する社会のニーズに応えるためには、**専門知識をもつ人材の確保は必須**であり、事務「ICT」職員、一般任期付職員、会計年度任用職員等の**多様な雇用形態の活用が重要**
- ・ **全職員のデジタルリテラシー向上**のためのスキルアップ研修等の実施
(専門人材の活用)
- ・ 行政が担うべき分野の拡大に伴い、専門的な知識や有為な人材確保が必要
- ・ 一般任期付職員の活用とともに、**特定任期付職員の制度導入の検討が必要**

3 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要
- ・ 全ての昇任選考等における複数年度の人事評価の活用により、選考の精度を高めることが必要
(管理職の確保と育成)
- ・ 安定した区政運営を進めるため、管理職を担う人材を計画的に確保・育成
- ・ 種別Ⅰ類は、中長期的に区政運営を担う人材、種別Ⅱ類は、即戦力として期待
(女性活躍の推進)
- ・ 女性職員の活躍に向けた**適切な目標管理**、能力のある職員の**登用を積極的に進める**
- ・ 昇任への不安解消に向けたサポートや**職場風土の醸成**に資する取組の推進

4 行政系人事・給与制度改革における現状と課題【次頁参照】

勤務環境の整備等に関する意見

1 誰もが活躍できる勤務環境づくり

- ・ **ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化**に伴い、個性や事情が配慮される職場の環境づくりを推進
- ・ **多様な働き方の選択**で、個人の生活の豊かさ、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を高める

(1) 職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

(勤務環境の制度・整備等)

- ・ **テレワーク及び時差勤務制度の利用拡大、希望するときに利用できる環境整備**促進
- ・ フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度導入の検討が必要

(仕事と生活の両立支援)

- ・ **誰もが性別にかかわらず仕事と生活を両立するための支援制度**が必要
- ・ 性別による**役割意識**や**無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)**を変え、誰もが働きやすい環境を整備するために、まずは、**男性職員の育児への更なる参加を促進**していくことが必要

- ・ 男性職員の育児休業取得率は61.1%、**各区における取得率には差**がある
(性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重した勤務環境の整備)

- ・ 正しい知識を持ち、理解を更に深めていくことが必要

(2) 魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

(客観的な方法による労働時間の状況の把握)

- ・ 職員の労働時間の客観的な把握は法的義務
- ・ 職員の出勤・退勤時刻をタイムカード等により記録していない区(常勤職員2区、会計年度任用職員7区)は、直ちに対策を講ずることが必要

(長時間労働の是正)

- ・ 長時間労働の是正は重要。ICTを活用した業務効率化、人員の配置等の方策を駆使し、超過勤務縮減
- ・ 教職員の長時間労働是正は喫緊の課題。各教育委員会は、実効性の伴う対策が必要

(年次有給休暇の取得促進)

- ・ 国の目標値である**取得率70%以上を目安に**目標値設定と取得促進対策が必要
- ・ 平均取得日数は全区で14日を上回っているが、職層別に差があり**管理職の率先取得を推進**

(メンタルヘルス対策の推進)

- ・ 病気休職者数のうち**心の健康問題による割合は、80%を超え高水準で推移**
- ・ **管理職の役割が重要**。対応能力を向上させる研修の実施が必要
- ・ 職員の**セルフケアが未然防止に有効**、そのための研修が必要

(ゼロ・ハラスメント対策)

- ・ **根絶の第一歩は正しい知識と理解**。全職員の定期的な研修受講が必要
- ・ 区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制を拡充

2 区民からの信頼の確保

- ・ コンプライアンス意識の醸成・向上、公平かつ厳正な懲戒手続の実践

【行政系人事・給与制度改革における現状と課題】

～ 制度改革から5年 ～

1 職員構成の変化

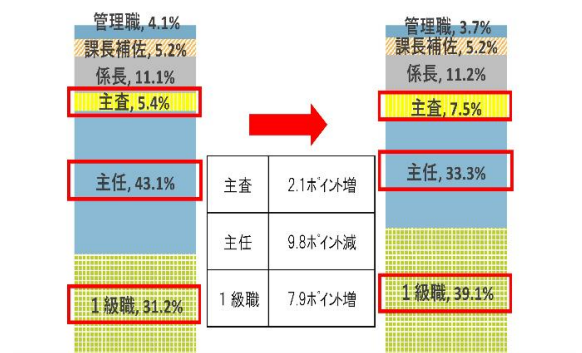
- ・ **主任職の割合は減少、主査の割合は増加**
- ・ 主任職及び係長職の30歳台職員の登用が進む
- ・ **係長職の拡大とともに、課長補佐・管理職の確保へつなげる**

2 若年層職員の昇任意欲の醸成

- ・ 主任職昇任選考(種別A)受験率の減少
(平成29年度69.4%⇒令和4年度52.2%)
- ・ 主任職が係の中心的な役割を担い、**キャリア形成のための最初の一步にあたることを意識**させながら、**昇任意欲の醸成**を行うことが必要
- ・ 若年層職員の増加を踏まえ、昇任へのモチベーション維持・向上のための試験制度の工夫や主任職の定数管理に留意

3 知識・経験が豊富な職員の活躍促進

- ・ 50歳台職員については、係長職が増える一方、主任職に多く留まる
- ・ 知識や経験が豊富な職員の活躍を促すため、能力を発揮できる環境整備が必要
- ・ 特に主任職は、主要な職員の年齢構成が30歳台から50歳台と幅が広く、**能力を発揮できる役割の設定等、実態に応じた職の在り方について検討が必要**
- ・ 給与面においては、行(一)2級において**高位号給職員の人数が増加していることに留意**(特に最高号給適用者)。職員の平均給与が高くなり、公民比較において影響を及ぼす



H29.4.1

R4.4.1

(注) H29の課長補佐は総括係長、主査は係内主査、主任は主任主事、1級職は旧1・2級職



適正な職員構成や職の在り方の検討が必要

4 差額支給解消に向けた具体的取組の実施

- 差額支給者は令和5年時点 864 人まで減少。解消に向け積極的かつ具体的な取組が必要

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和5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5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5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5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	1件	18件	完結：令和2年 (不) 第1号