江東区公報

目　　次

◎告　　示
令和３年度上半期の財政状況の公表について(342) …… 1
人事行政の運営等の状況の公表について(343) …… 4
〔別紙〕

告　　示

◎江東区告示第３４２号

江東区財政状況の公表に関する条例（昭和３９年３月江東区条例第５号）に基づいて、令和３年度上半期の財政状況を別紙のとおり公表します。

令和３年１２月２１日

江東区長　　山　﨑　孝　明

令和３年度上半期の財政状況
～江東区～

１　令和３年度予算等の概況

(1)　上半期予算の執行状況

令和３年４月から９月までの歳入歳出の執行状況については、下表のとおりです。

（令和３年９月３０日現在）

会計区分	予算現額（円）	収入済額（円）	収入率（%）	支出済額（円）	支出率（%）
一般会計	226,166,912,000	87,199,951,897	38.6	83,615,412,044	37.0
国民健康保険会計	48,144,000,000	20,991,592,089	43.6	17,612,906,556	36.6
介護保険会計	37,560,000,000	17,137,240,933	45.6	14,668,313,968	39.1
後期高齢者医療会計	10,640,000,000	5,442,675,963	51.2	3,434,232,291	32.3
合計	322,510,912,000	130,771,460,882	40.5	119,330,864,859	37.0

※　一般会計の予算現額には、令和２年度からの繰越明許費繰越額（1,740,912,000 円）を含む。

(2)　区有財産

区で保有している財産は、下表のとおりです。

（令和３年９月３０日現在）

区分	数量	金額（円）	構成比（%）
土地	1,511,104.84 ㎡	437,756,202,000	54.9
建物	968,782.36 ㎡	183,909,587,000	23.1
基金	20 基金	159,720,199,783	20.1
工作物		8,206,207,000	1.0
物品	4,015 点	4,970,705,042	0.6
有価証券等		928,021,392	0.1
貸付金		840,909,154	0.1
立木	6,745 本	637,566,615	0.1
合計	－	796,969,397,986	100.0
	区民１人当たり	1,514,221	

(3)　基金現在高

令和３年９月３０日現在の区の基金残高は、下表のとおりです。２０基金のうち、剰余金や財産売払収入等を計画的に積立て、事業目的に応じて繰入れる「積立基金」（１２基金）と、利子等の運用益や貸付等により事業を行う「定額運用基金」（８基金）があります。

（令和３年９月３０日現在）

積立基金	金額（円）	定額運用基金	金額（円）
財政調整基金	33,854,264,804	用地取得基金	6,000,000,000
減債基金	4,689,135,119	中小企業融資基金	4,200,000,000
公共施設建設基金	63,851,162,712	国民健康保険高額療養費資金貸付基金	70,000,000
防災基金	4,848,295,696	国民健康保険出産費資金貸付基金	10,000,000
学校施設改築等基金	25,359,847,764	私立保育所等施設整備資金融資基金	100,000,000
文化・スポーツ振興基金	2,115,508	用品調達基金	15,000,000
東京オリンピック・パラリンピック基金	394,398,000	公共料金支払基金	400,000,000
みどり・温暖化対策基金	901,784,453	私立幼稚園施設整備資金融資基金	20,000,000
エコ・リサイクル基金	1,385,231,266		
地下鉄８号線建設基金	8,000,000,000		
区営住宅整備基金	1,618,834,159		
介護給付費準備基金	4,000,130,302		
合計	148,905,199,783	合計	10,815,000,000

(4)　区債現在高

令和３年９月３０日現在の区債残高は、下表のとおりです。今後、こどもプラザの整備や義務教育施設の大規模改修等の区債発行を予定しています。

なお、一時的に支払資金が不足する場合に、年度内に返済することを条件に金融機関などから借り入れる「一時借入金」は、令和３年９月３０日現在ありません。

（単位：千円）

区分	2年度末現在高	3年9月30日現在高	3年10月以降元金償還見込	3年10月以降区債発行見込	3年度末現在高見込
教育事業	19,552,219	17,889,349	699,902	507,000	17,696,447
厚生福祉事業	2,868,867	2,776,091	100,715	1,412,000	4,087,376
庁舎等	2,378,783	2,241,539	137,521	0	2,104,018
土木事業	1,669,408	1,504,150	53,426	0	1,450,724
合計	26,469,277	24,411,129	991,564	1,919,000	25,338,565

(5)　区民負担の状況

区が事業を行うために必要な経費を支える収入のうち、区民の皆さんがどの程度負担しているか、最も身近な特別区民税について見ますと、下表のとおりになります。

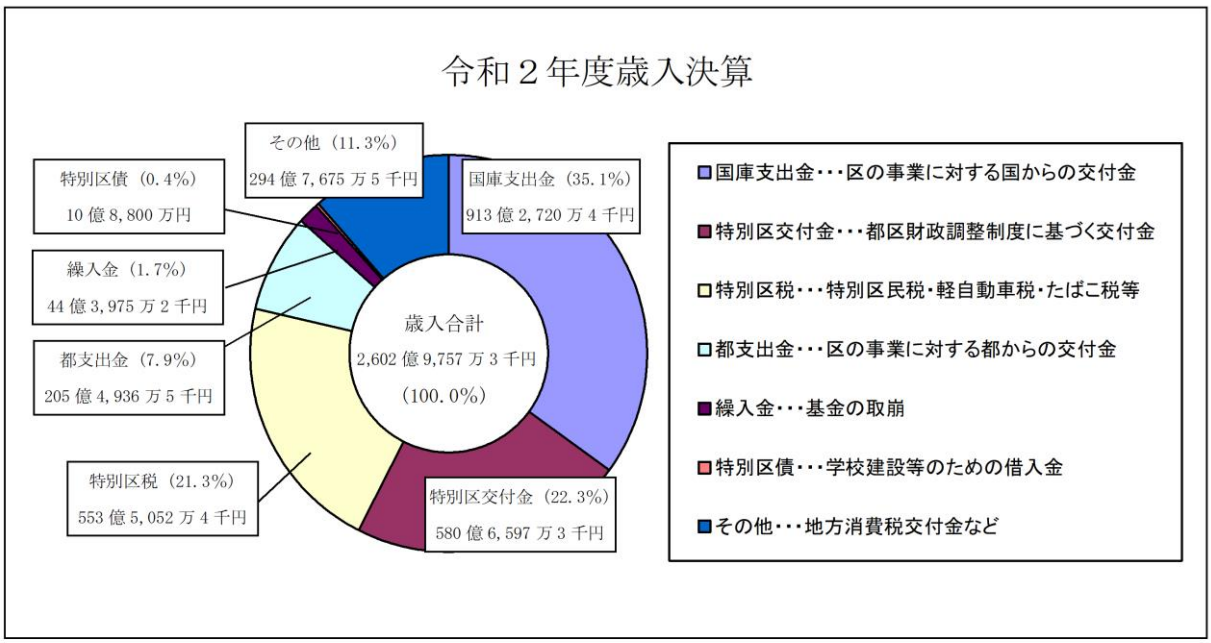
	区民税調定額（千円）	人口（人）	１人当たり負担額（円）	世帯数（世帯）	１世帯当たり負担額（円）
令和３年９月30日現在	52,451,744	526,323	99,657	276,703	189,560

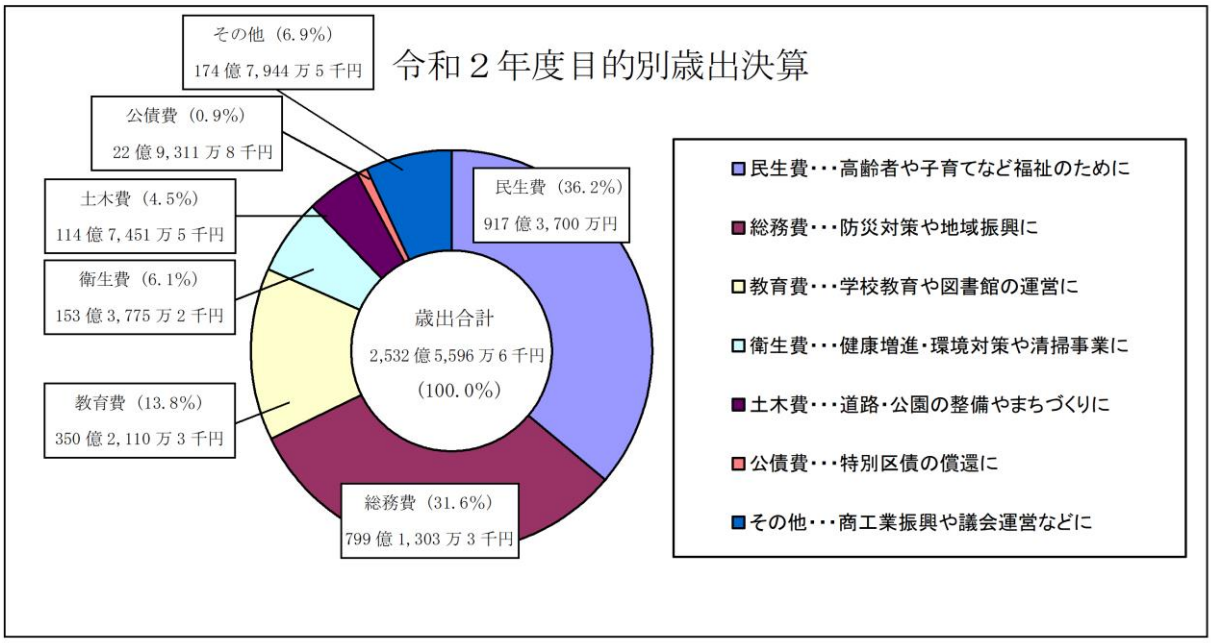
２　令和２年度決算の概況

(1)　歳入歳出決算総括

会計区分	予算現額（円）	収入額（円）	収入率（%）	支出額（円）	支出率（%）
一般会計	270,379,069,000	260,297,573,999	96.3	253,255,966,601	93.7
国民健康保険会計	48,288,000,000	47,270,494,111	97.9	45,425,474,004	94.1
介護保険会計	35,944,000,000	34,879,047,181	97.0	34,021,531,166	94.7
後期高齢者医療会計	10,474,000,000	10,433,233,018	99.6	10,254,898,841	97.9
合計	365,085,069,000	352,880,348,309	96.7	342,957,870,612	93.9

(2)　一般会計歳入歳出決算





◎江東区告示第３４３号

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）に基づいて、人事行政の運営等の状況を別紙のとおり公表します。

令和３年１２月２１日

江東区長　　山　﨑　孝　明

〔別紙〕

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２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
歯科衛生	Ⅲ類	無	任期付職員につき年齢制限無	歯科衛生士の免許を有する方
看護師	Ⅱ類	無	45歳未満	看護師の免許を有する者

※　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2年7月1日	令和2年8月23日	令和2年9月6日～9月7日	令和2年9月29日
歯科衛生	令和2年5月1日	令和2年6月21日		令和2年7月17日
看護師	令和2年3月1日	令和2年4月5日	令和2年4月26日	令和2年4月27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25人	50人	43人	25人
歯科衛生	若干名	2人	2人	1人
看護師	若干名	9人	9人	1人

２　昇任選考の状況

令和２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2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職種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	筆記考査 人物評価

	齢の要件を満たすもの	
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職種Ｂ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
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職種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、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 1級職在職年数	種別Ａ 年齢	種別Ｂ 1級職在職年数	種別Ｂ 年齢	種別Ｃ 1級職在職年数	種別Ｃ 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〉				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※

（※）１　当分の間、種別Ｃにおける年齢要件の上限部分は、「５８歳未満」とする。

２　平成３０年度から令和２年度までの間に実施する選考に限り、切替日の前日（平成３０年３月３１日）において、２級職に任用されており、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３級が適用されている者については、【種別Ｃ】における年齢要件の上限部分を１の規定にかかわらず６０歳未満とする。

３　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に適用する。

② 実施状況

区分	有資格者数	合格者数
種別Ａ	365人	41人
種別Ｂ	75人	14人
種別Ｃ	30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3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3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3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3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3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3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　平成３０年３月３１日現在、行政職給料表（一）３級１１３号給から１２８号給までの号給が適用されている者、医療職給料表（二）３級１０９号給から１１６号給までの号給が適用されている者又は医療職給料表（三）３級１０９号給から１１６号給までの号給が適用されている年齢が５６歳以上の者については、平成３０年度から令和２年度までの間、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　平成３０年３月３１日現在、主任主事の職に任用されており、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４級が適用されている者については、平成３０年度から令和２年度までの間、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	285人	37人
種別Ｂ	184人	15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3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
110人	12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
923人	9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3年3月31日現在、1級職に15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、平成30年度から令和2年度までの間、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
23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3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、平成30年度から令和2年度までの間、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
112人	6人

(7)　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
①　別表の職種の職務に従事する者で、令和3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
16人	1人

３　職員数に関する状況

令和３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	822人	45人	195人	10人	185人	7人	1,264人

女	479人	618人	51人	100人	74人	81人	1,403人
計	1,301人	663人	246人	110人	259人	88人	2,667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
38人	69人	111人	466人	759人	875人	259人	13人	9人	14人	48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	35人	185人	37人

(3)　正規職員採用者数（令和２年４月２日から令和３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	37人	0人	6人	12人	－	－	55人
Ⅱ類	0人	29人	0人	1人	－	－	30人
Ⅲ類	11人	0人	0人	1人	－	－	12人
経験者（1級職）	3人	－	1人	－	－	－	4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２年４月２日から令和３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	27人	21人	1人	3人	23人	1人	76人
勧奨退職	5人	4人	0人	1人	1人	0人	11人
普通退職	5人	12人	2人	3人	0人	7人	29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)　再任用職員数（令和３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。

再任用常時勤務	再任用短時間勤務	計
118人	162人	280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。

(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。

(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（令和3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）令和元年度の人件費率
令和2年度	人 526,301	千円 252,937,106	千円 5,641,449	千円 27,420,205	% 10.8	% 12.8

(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	
令和2年度	人 2,579	千円 9,492,148	千円 3,312,402	千円 4,525,820	千円 17,330,370	千円 6,720

（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２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３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	40.7歳	305,264円	420,308円	385,061円
東　京　都	41.9歳	315,489円	463,399円	397,422円
国	43.2歳	327,564円	―	408,868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	53.4歳	292,422円	394,781円	360,016円
うち用務員	57.6歳	281,363円	347,168円	340,233円
うち清掃職員	50.3歳	297,877円	423,364円	370,704円
東　京　都	50.4歳	290,644円	393,826円	359,294円
国	50.9歳	287,283円	―	328,862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	37.0歳	323,538円	434,408円
東　京　都	40.0歳	336,163円	434,491円

（注）１　「平均給料月額」とは、令和３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３年４月１日現在）

区　　分		江　東　区	東　京　都	国
一般行政職	大学卒	183,700円	183,700円	総合職　186,700円 一般職　182,200円
	高校卒	147,100円	145,600円	150,600円
技能労務職	高校卒	143,700円	143,000円	147,900円
	中学卒	－	－	139,900円
幼稚園教育職員	大学卒	194,800円	197,300円	－
	短大卒	177,700円	180,400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３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	262,083円	357,726円	392,000円	380,568円
	高校卒	213,300円	－	344,333円	359,433円
技能労務職	高校卒	175,800円	－	295,700円	305,433円
幼稚園教育職員	大学卒	286,100円	－	－	－
	短大卒	258,000円	－	－	430,050円

（注）一般行政職（高校卒）の経験年数２０年、技能労務職（高校卒）の経験年数２０年、幼稚園教育職員（大学卒）の経験年数２０年、２５年、３０年、（短大卒）の経験年数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３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	510人	35.2%	142,500円	321,900円
2級	主任の職務	424人	29.3%	196,700円	355,500円
3級	係長、担当係長又は主査の職務	326人	22.5%	226,600円	404,400円
4級	課長補佐の職務	89人	6.2%	253,100円	426,300円
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	64人	4.4%	283,900円	452,100円
6級	部長、担当部長又は参事の職務	35人	2.4%	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３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	3人
	B（特に良好）	5号	18人
管理職以外の職員	A（極めて良好）	7号	43人
	B（特に良好）	5号	312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（令和2年度） 1,732千円	―
（令和2年度支給割合） 期末手当　2.55月分（1.40）月分 勤勉手当　2.05月分（1.00）月分	（令和2年度支給割合） 期末手当　2.55月分（1.45）月分 勤勉手当　1.90月分（0.90）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２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	121.51/100	121.34/100	6人
	上位	110.75/100	110.67/100	13人
係長級	最上位	119.01/100	118.96/100	49人
	上位	109.50/100	109.48/100	77人
主任	最上位	111.74/100	111.89/100	77人
	上位	105.87/100	105.94/100	154人
1級職	最上位	105.13/100	105.49/100	86人
	上位	102.56/100	102.74/100	177人

（2）　退職手当（令和３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					
2,797千円　19,871千円			―		

（注）１人当たり平均支給額は、令和２年度に退職した職員の平均額です。

（3）　地域手当（令和３年４月１日現在）

支給実績（令和2年度決算）			2,012,706千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和2年度決算）			712,715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%	2,824人	20.0%

（4）　特殊勤務手当（令和３年４月１日現在）

支給実績（令和2年度決算）		28,593千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（令和2年度決算）		64,984円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和2年度）		16.7%		
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（令和2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	5,528千円	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	昇降機等の検査業務 危険高所での検査業務	79千円	日額380円 日額270円

	施設課職員			
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	22,763千円	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	1,293千円	日額1,470円 日額490円

(5)　時間外勤務手当

支給実績（令和2年度決算）	506,895千円
職員1人当たり平均支給年額（令和2年度決算）	192千円
支給実績（令和元年度決算）	561,541千円
職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	207千円

※　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３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（令和2年度決算）	支給職員1人あたり平均支給年額（令和2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	161,182千円	187,203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	153,436千円	1,162,394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	340,023千円	141,617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か月当たり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	101,337千円	162,139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	8,522千円	2,130,500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	―	78,326千円	205,580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回当たり　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	1,536千円	45,176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			3,278千円	29,800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	360千円	360,000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３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	（2年度支給割合）		
	副区長	3.81月分		
	議長	（2年度支給割合）		
	副議長	3.81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３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

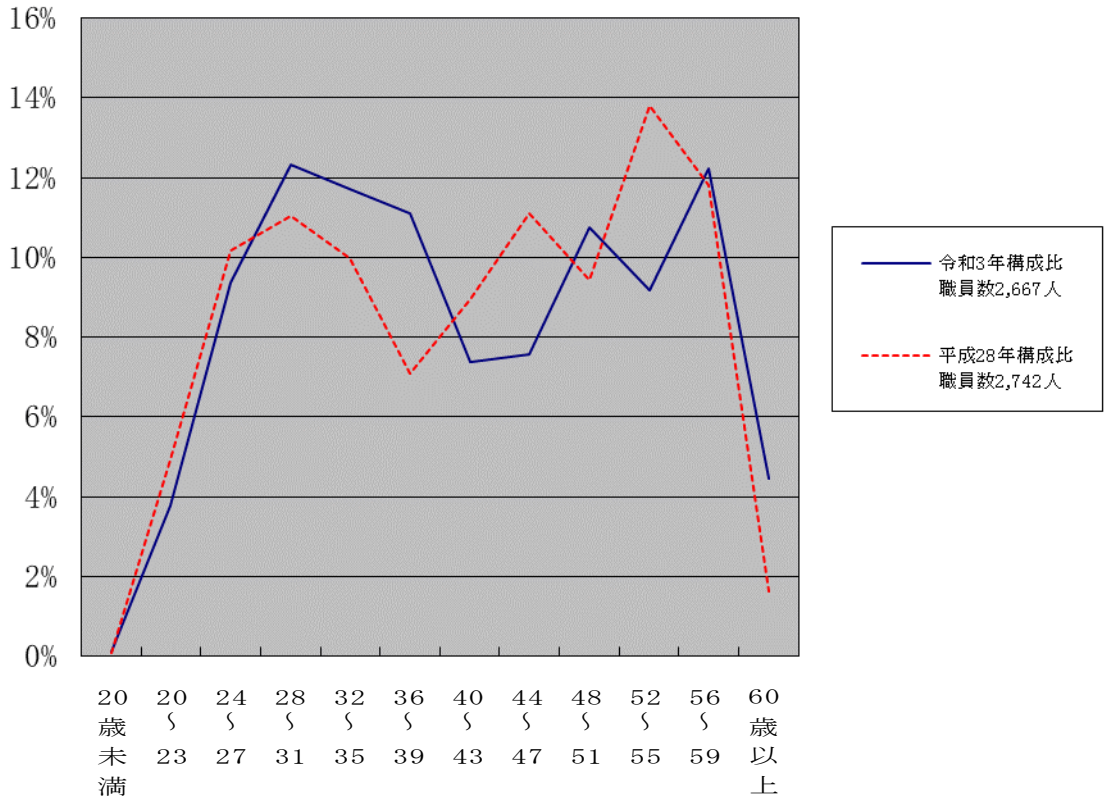
部門	区分	職員数 令和3年	職員数 令和2年	対前年増減数	主な増減理由
一般行政部門	議会	14人	14人	0人	
	総務	453人	453人	0人	
	税務	96人	96人	0人	
	民生	1,057人	1,068人	▲11人	退職不補充
	衛生	396人	378人	18人	業務増
	労働	3人	3人	0人	
	商工	27人	26人	1人	業務増
	土木	252人	250人	2人	業務増
	小計	2,298人	2,288人	10人	
特別行政部門	教育	265人	291人	▲26人	退職不補充
公営企業等会計部門	その他	104人	101人	3人	業務増、育休過員配置
合計		2,667人 [2,970]	2,680人 [2,970]	▲13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、再任用短時間勤務職員、臨時職員、非常勤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３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	101人	250人	329人	312人	296人	197人	202人	287人	245人	326人	119人	2,667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 6.8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	必要と認められる時間

			る職員	
特別休暇	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
	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
	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8週間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	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

		認められる場合の休暇		
	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2年4月1日から令和3年3月31日	15.0日
幼稚園教育職員	令和2年4月1日から令和3年3月31日	6.9日

(3)　介護休暇の取得状況（令和２年４月１日から令和３年３月３１日）

区分	介護休暇取得者
男子職員	1人
女子職員	2人
計	3人

３　育児休業等の取得状況（令和２年４月１日から令和３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2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	
2年度中に新規取得した男子職員	20人	0人	3人	56人	17人	0人	1人	0人
元年度から引き続くもの	2人	0人	0人					0人
2年度中に新規取得した女子職員	79人	0人	33人	79人	79人	0人	1人	0人
元年度から引き続くもの	50人	0人	31人					0人
2年度中に新規取得した職員	99人	0人	36人	135人	96人	0人	2人	0人
元年度から引き続くもの	52人	0人	31人					0人

（注）「２年度に新規取得した職員」欄の上段は令和２年度に新たに取得した者、下段は令和元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２年度中に取得可能となり取得した者のほか、令和元年度以前に取得可能となり令和２年度から新たに取得した者を含みます。また、「令和２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２年４月１日から令和３年６月３０日までの退職者）

１人

2　分限処分の状況（令和２年４月１日から令和３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	51人	0人
降　給	0人	0人
計	51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２年４月１日から令和３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	1人	0人
免　職	0人	0人
計	2人	0人

Ⅵ　職員の研修の状況

１　研修の状況

※新型コロナウイルス感染症拡大防止の影響により令和2年度中に中止したものは「中止」と記載。

(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	63人
	新任研修（講義）		1回	2日	67人
	新任研修（施設見学）		中止		
	新任研修（野外実習）		1回	1日	58人
	転任研修（講義）	都区間等交流の転入職員	1回	2日	8人
	転任研修（施設見学）		中止		
	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)	3回	2日	85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	77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	56人
	主任2年目研修(体験学習)	主任2年目の職員及び経験者<主任Ⅰ>採用1年目の職員	8回	3日	32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	70人
	主任10年目研修(フォロー)	主任10年目の職員及び経験者<主任Ⅰ>採用9年目の職員	2回	2日	24人
	技能主任研修	技能主任1年目の職員(清掃職員を除く)	0回	1日	0人
	キャリアデザイン研修	現任・主任で50歳の職員	2回	1日	20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	47人
	係長級1年目研修(マネジメント)		2回	2日	42人
	係長級1年目研修(OJT指導者養成)		2回	1日	84人
	係長任用前研修	R3年度係長任用予定者	2回	1日	41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	27人
	課長補佐研修	4月1日付課長補佐昇任者	1回	1日	19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(課題解決型)	管理職1年目の職員	中止		
	管理職研修(人事評価制度)	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	70人
	新規再任用予定者研修	R3年度新規再任用予定者	3回	1日	44人
清掃職員研修	公務員倫理	清掃事務所の全職員	4回	1日	154人
	同和問題(3年毎、次回R4年度)		0回	1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	1回	1日	1人
実務研修	服務	希望する職員	中止		
	予算		1回	1日	30人
	会計・契約		1回	2日	23人
	文書		1回	2日	16人
	情報公開制度・個人情報保護制度		1回	2日	31人
	救急措置		4回	1日	36人
	ＩＴ(アクセス)		1回	2日	2人
	〃（パワーポイント初級）		1回	1日	11人
	〃（パワーポイント レイアウト総論）		1回	1日	7人
	〃（ワード・エクセル初級）		1回	1日	12人
	〃（ワード中級）		2回	1日	18人
	〃（エクセル中級）		3回	1日	32人
	庁内ＬＡＮシステム操作研修(文書管理システム)		中止		
	庁内ＬＡＮシステム操作研修（勤怠管理システム）		中止		
特別研修	人権研修	全職員	4回	1日	168人
	公務員倫理研修	全職員	3回	1日	354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	41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R4年度)	係長級の職員	0回	1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	14人
	江東未来づくり人材塾	新規採用職員	中止		
派遣研修		担当職員	84回	1～20日	228人
職場内研修		各課・係	34回	1～4日	610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			26 人
	自己啓発助成制度(一級建築士資格取得枠)				2 人
計					2,768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）	中止		
		新任研修（後期）	新規採用職員（経験者採用除く）	5回	2日	62人
		新任研修（経験者）	新規経験者採用職員	中止		
		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	13回	3日	86人
		係長研修	係長級2年目の職員	9回	3日	52人
		管理職昇任前研修	管理職選考合格者で、R2年度に課長補佐の職員	2回	5日	10人
		管理職研修（議会答弁）	管理職選考合格者で、R2年度に課長補佐の職員	中止		
		管理職研修(メディアトレーニング)	管理職の職員	中止		
		管理職研修(メンタルヘルス)	管理職の職員	2回	1日	6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	7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	1回	3日	1人
		技能長3年目	技能長3年目の清掃職員	中止		
		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	4人
	専門研修		担当職員	48回	1～4日	140人
	児童相談所関連研修		担当職員	7回	2～7日	8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	89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	2回	1日	19人
	サポート研修		希望する職員	19回	1～5日	61人
	調査研究			2回	1日	2人
	連携講座			2回	1～4日	11人
計						561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
中止	希望する職員	0回	0日	0人
計				0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	11回	1～26日	29人
東京都（精神保健福祉センター等）	担当職員	4回	1日	5人
特別区協議会	希望する職員	5回	1～4日	5人
計				39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	1人

	副校園長研修	副園長	1回	2日	9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	21人
	評価者訓練	専任園長	1回	1日	13人
実務	保育実践研修	年中学級担任	1回	1日	20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	174人
	保幼合同研修　※	全教員及び保育士	1回	1日	50人
計					288人

「※」のついている研修名は、参加人員に保育士を含みます。

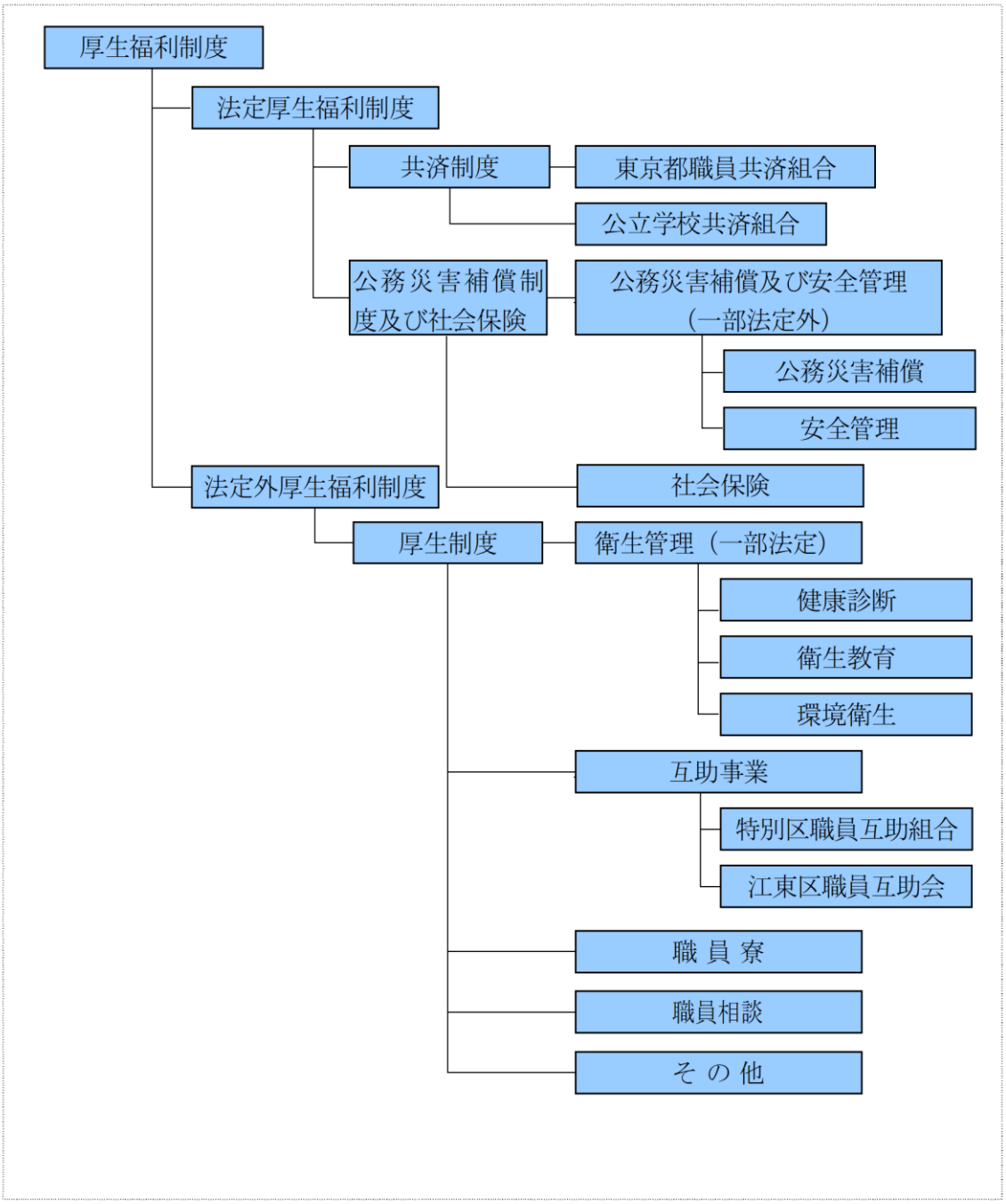
(6)　幼稚園教育職員に係る研修の実施状況（特別区人事・厚生事務組合教育委員会実施分）

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	2日	7人
	幼稚園主任教諭研修Ⅰ	主任教諭昇任者	1回	3日	2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	1回	2日	2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	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	4日	5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	2日	9人
計					25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３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×40.0500/1000	標準報酬月額×5.9000/1000	標準報酬月額×99.0000/1000	標準報酬月額×1.7600/1000
	期末手当等×40.0500/1000	期末手当等×5.9000/1000	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×40.1400/1000	標準報酬月額×5.9000/1000	標準報酬月額×139.1033/1000	標準報酬月額×1.7600/1000
	期末手当等×40.1400/1000	期末手当等×5.9000/1000	期末手当等×139.1033/1000	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２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、６７，３３０人（令和３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２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3年3月31日）	一人当たり区交付金額
一般会員	48,957,980円 （給料月額×5/1000）	39,166,384円	2,845人	13,700円
会計年度会員	330,000円 （月額200円）	268,000円	339人	800円
合計	49,292,980円	39,434,384 円	3,184 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×42.1000/1000	標準報酬月額×8.9000/1000	標準報酬月額×99.0000/1000	標準報酬月額×1.4100/1000
	期末手当等×42.1000/1000	期末手当等×8.9000/1000	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×42.1000/1000	標準報酬月額×8.9000/1000	標準報酬月額×139.1001/1000	標準報酬月額×1.4100/1000
	期末手当等×42.1000/1000	期末手当等×8.9000/1000	期末手当等×139.1001/1000	期末手当等×1.4100/1000

※　令和３年１０月時点

6　公務災害・通勤災害の状況（令和２年４月１日から令和３年３月３１日）

区分	一般職員
公務災害	27件
通勤災害	4件
計	31件

7　職員健康診断の状況

令和２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2,714人
消化器系健康診断	延1,946人
婦人健康診断	延3,354人
情報機器作業従事者検診	762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96人
教職員胃検診	延34人
教職員大腸ガン検診	延32人
教職員婦人科健康診断	延83人

8　職員健康相談の状況（令和２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を月2回実施	99件
メンタルヘルス相談	産業医による休職者等の復帰前及び復帰後のフォロー面談等、及び過重労働による心身の健康相談を原則月4回実施	265件
	臨床心理士によるカウンセリングを月2回実施	122件

9　職員貸与被服の状況（令和２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	284 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	302 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	464 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	121 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	195 着
業務靴・布靴	福祉、児童指導、用務、保育士	1～3年	821 足

10　職員寮の状況（令和３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	14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２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>資格・免許</th><th>その他</th></tr>
<tr><td rowspan="9">Ⅰ類</td><td>事務</td><td rowspan="6">有</td><td rowspan="6">22歳以上32歳未満</td><td rowspan="6"></td><td rowspan="9">・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>福祉</td><td rowspan="2">無</td><td>22歳以上30歳未満</td><td>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>心理学科を卒業した人又はこれに相当する人</td></tr>
<tr><td>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>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></td></tr>
<tr><td>保健師</td><td>無</td><td>22歳以上40歳未満</td><td>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></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="2">・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="7">経験者 1級職</td><td>事務</td><td rowspan="3">有</td><td rowspan="7">60歳未満</td><td rowspan="7">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></td><td rowspan="7">・活字印刷文又は点字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。）</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td><td rowspan="6">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）</td></tr>
<tr><td>建築</td></tr>
<tr><td>福祉</td><td rowspan="4">無</td></tr>
<tr><td>児童福祉</td></tr>
<tr><td>児童指導</td></tr>
<tr><td>児童心理</td></tr>
</table>

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選考の略
（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19日	3月19日	6月25日	6月25日	6月25日	6月25日
第1次試験・選考（筆記）	7月26日	7月26日	9月13日	9月6日	9月13日	9月6日
第1次合格発表	10月8日	10月8日	10月23日	10月23日	10月14日	10月23日
第2次試験・選考（面接）	11月2日～6日・11月9日	11月2日～6日・11月9日	11月14日・11月15日・11月21日～23日	10月31日・11月1日・7日・8日	11　月　28日・29日	10月31日
第2次合格発表	―	―	―	―	―	―
第3次試験・選考（面接）	―	―	―	―	―	―
最終合格発表	11月20日	11月20日	12月10日	11月20日	12月10日	11月20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		
		令和2年度	令和元年度	比較増△減	令和2年度	令和元年度	比較増△減	令和2年度	令和元年度	比較増△減
Ⅰ類【一般方式】	事務	14,339	13,296	1,043	8,121	11,501	△3,380	1,741	2,032	△ 291
	土木造園（土木）	432	367	65	201	309	△108	66	153	△ 87
	土木造園（造園）	87	71	16	44	60	△ 16	12	37	△ 25
	建築	160	173	△ 13	101	147	△ 46	40	95	△ 55
	機械	123	89	34	57	75	△ 18	16	48	△ 32
	電気	161	158	3	72	126	△ 54	23	64	△ 41
	福祉	567	549	18	347	486	△139	165	246	△ 81
	心理	292	273	19	170	224	△ 54	45	73	△ 28
	衛生監視（衛生）	191	166	25	120	149	△ 29	72	76	△ 4
	衛生監視（化学）	103	45	58	42	33	9	7	7	0
	保健師	405	402	3	291	360	△69	155	159	△4
	小　計	16,860	15,589	1,271	9,566	13,470	△3,904	2,342	2,990	△648
Ⅰ類【土木・建築新方式】	土木造園（土木）	138	143	△ 5	57	102	△ 45	26	33	△ 7
	建築	79	60	19	36	40	△ 4	17	28	△ 11
	小計	217	203	14	93	142	△ 49	43	61	△ 18
Ⅲ類	事務	5,283	4,395	888	3,892	3,663	229	398	476	△ 78
Ⅲ類	事務	302	282	20	228	222	6	99	100	△ 1

【障害者を対象とする採用選考】											
経験者	1級職	事務	1,662	2,037	△ 375	1,247	1,601	△ 354	155	173	△ 18
		土木造園（土木）	43	43	0	32	29	3	17	16	1
		建築	42	39	3	30	33	△ 3	20	22	△ 2
		機械	24	32	△ 8	22	24	△ 2	9	12	△ 3
		電気	28	33	△ 5	22	19	3	9	10	△ 1
		福祉	69	73	△ 4	60	53	7	28	27	1
		児童福祉	19	9	10	16	8	8	11	6	5
		児童指導	12	17	△ 5	9	15	△ 6	7	9	△ 2
		児童心理	20	5	15	17	3	14	10	2	8
		小　計	1,919	2,288	△ 369	1,455	1,785	△ 330	266	277	△ 11
	2級職（主任）	事務	1,080	1,146	△ 66	809	870	△ 61	57	61	△ 4
		土木造園（土木）	43	53	△ 10	31	41	△ 10	7	10	△ 3
		建築	38	43	△ 5	25	34	△ 9	10	6	4
		福祉	63	55	8	49	47	2	23	15	8
		児童福祉	31	9	22	28	6	22	16	6	10
		児童指導	11	19	△ 8	10	18	△ 8	5	11	△ 6
		児童心理	13	1	12	13	1	12	5	0	5
		小　計	1,279	1,326	△ 47	965	1,017	△ 52	123	109	14
	3級職（係長級）	児童福祉	13	4	9	11	3	8	6	3	3
		児童指導	2	1	1	2	1	1	2	1	1
		児童心理	5	1	4	5	1	4	2	1	1
		小計	20	6	14	18	5	13	10	5	5
就職氷河期世代		事務	2,479	－	2,479	1,514	－	1,514	40	－	40
合　計			28,359	24,089	4,270	17,731	20,304	△2,573	3,321	4,018	△ 697

※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２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　医療専門職採用選考

区　　分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	1人
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２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。

（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、受験年度以降の３年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○Ⅱ類

（受験資格）　日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢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）		
		令和2年度	令和元年度	増減	令和2年度	令和元年度	増減	令和2年度	令和元年度	増減	令和2年度	令和元年度	増減
Ⅰ類	事　務	334	367	△33	201	197	4	110	106	4	32.9	28.9	4.0
	技術Ⅰ	63	65	△2	23	23	0	15	15	0	23.8	23.1	0.7
	技術Ⅱ	30	36	△6	18	21	△3	12	16	△4	40.0	44.4	△4.4
	技術Ⅲ	42	41	1	10	12	△2	5	8	△3	11.9	19.5	△7.6
	技術計	135	142	△7	51	56	△5	32	39	△7	23.7	27.5	△3.8
	小　計	469	509	△40	252	253	△1	142	145	△3	30.3	28.5	1.8
Ⅱ類	事　務	52	54	△2	46	43	3	36	37	△1	69.2	68.5	0.7
	技　術	15	15	0	10	9	1	9	6	3	60.0	40.0	20.0
	小　計	67	69	△2	56	52	4	45	43	2	67.2	62.3	4.9
合　計		536	578	△42	308	305	3	187	188	△1	34.9	32.5	2.4

○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）		
		2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減
Ⅰ類（全部）	事　務	157	177	△20	81	70	11	49	41	8	31.2	23.2	8.0
	技術Ⅰ	29	24	5	8	4	4	5	4	1	17.2	16.7	0.5
	技術Ⅱ	13	21	△8	8	12	△4	5	10	△5	38.5	47.6	△9.1
	技術Ⅲ	18	14	4	4	5	△1	2	3	△1	11.1	21.4	△10.3
	技術計	60	59	1	20	21	△1	12	17	△5	20.0	28.8	△8.8
	合　計	217	236	△19	101	91	△10	61	58	3	28.1	24.6	3.5

○Ⅰ類（免除受験方式）　（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		令和2年度	令和元年度	増減	令和2年度	令和元年度	増減	令和2年度	令和元年度	増減	令和2年度	令和元年度	増減
Ⅰ類	事　務	177	190	△13	120	127	△7	61	65	△4	34.5	34.2	0.3
	技術Ⅰ	34	41	△7	15	19	△4	10	11	△1	29.4	26.8	2.6

（免除）	技術Ⅱ	17	15	2	10	9	1	7	6	1	41.2	40.0	1.2
	技術Ⅲ	24	27	△3	6	7	△1	3	5	△2	12.5	18.5	△6.0
	技術計	75	83	△8	31	35	△4	20	22	△2	26.7	26.5	0.2
	合　計	252	273	△21	151	162	△11	81	87	△6	32.1	31.9	0.2

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	471	104	104	263	131	21	16	94	27.8	20.2	15.4	35.7
技術Ⅰ	70	22	24	24	19	7	4	8	27.1	31.8	16.7	33.3
技術Ⅱ	39	8	8	23	14	3	2	9	35.9	37.5	25.0	39.1
技術Ⅲ	66	15	22	29	19	7	8	4	28.8	46.7	36.4	13.8
技術計	175	45	54	76	52	17	14	21	29.7	37.8	25.9	27.6
合　計	646	149	158	339	183	38	30	115	28.3	25.5	19.0	33.9

（注）1　対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。
2　全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、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2年は、10月23日及び12月3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。

【勧告のポイント】

特別給（期末手当・勤勉手当）
年間の支給月数を0.05月引下げ（現行4.65月→4.60月）、勤勉手当から差し引き
◎　職員の平均年間給与は、約2万円の減
◎　月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

職員の給与（特別給）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　民間給与実態調査の内容（令和２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1,107民間事業所を実地調査（調査完了710事業所）

2　公民比較の結果

	民間従業員	職　　員	差
特　別　給	4.60月分	4.65月分	△0.05月分

Ⅱ　改定の内容

(1)　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0.05月引下げ
・　支給月数の引下げ分については、民間の状況等を考慮し、12月の期末手当から差し引き

(2)　実施時期
・　条例の公布の日

Ⅲ　給与制度における課題

期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要

職員の給与に関する報告・勧告

月例給の改定を行わない
職員の給与が民間従業員の給与を157円（0.04％）上回っている状況であるが、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当

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２年４月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,047人	30,233人	380,961円	39.1歳

２　民間給与実態調査の内容（令和２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1,107民間事業所を実地調査（調査完了624事業所）

３　公民比較の結果

	民間従業員	職　　員	差
月　例　給	380,804円	380,961円	△157円 （△0.04％）

（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

４　本年の公民較差算出

本年の報告に関しては、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157円（0.04％）上回っている状況である。しかしながら、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△3,071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2,221人に対し、本年４月１日時点で1,818人、減少数は403人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の87人で約２割に過ぎず、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。

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

(1)　行政系人事・給与制度改正の結果及び検証

・　管理職の多数を占める高齢層職員の退職や30歳台中盤から40歳台中盤の管理監督職の少ない状況においては、管理監督職のさらなる拡充に向け、取組を一層進める必要

(2)　人材の確保

（採用環境の変化に対応できる人材確保策）

・　特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度にむけた検討、取組が必要
・　ＩＣＴリテラシーの高い職員の採用試験・選考及び育成方法の研究
・　Ⅲ類採用試験で導入したスマートフォンからの申込の他試験への拡大
・　児童相談所等での経験を求める採用試験・選考について、より有為な人材を確保するため、受験資格の見直しを行った結果、申込者数が倍増
・　技術系職種での土木・建築新方式については、より効果的な広報活動の手法の検討に加え、試験内容について、更に専門性を問う試験問題にするなどの検討

（採用ＰＲ等の戦略的な展開）

・　特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、ＰＲを図っていく必要
・　オンラインによる積極的なＰＲ活動を検討

(3)　人材の育成

（人事評価制度の適切な運用）

・　人事評価制度においては、職員一人ひとりの制度理解を深め、透明性・納得性を高めていくととも

に、評価結果を昇任・昇給により反映し、職員の職務に対するモチベーションの向上につなげていくことが重要

・　任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、他区の先進的な事例の積極的な導入や評価基準項目と連動した研修を実施するなど、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆまぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進める必要

（若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成）

・　任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やｅラーニング等の更なる支援について進めていく必要

（管理監督職を担う者の人材育成）

・　管理監督職を担う人材を育成する取組を推進することにより、将来的な管理職への昇任意欲の醸成や、組織の活性化につなげていく必要

(4)　高齢層職員の能力及び経験の活用

・　再任用職員には、これまで培ってきた専門性や有用な経験を活かした業務遂行に加え、職員の育成への貢献も期待されており、再任用職員の知識、経験及び技術が次代を担う職員に継承されていくことが肝要

・　管理職における現在の再任用の増加傾向が続くと、組織の新陳代謝の促進や職員の昇任機会確保等が課題

・　定年引上げに関する法案審議や他団体の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえながら、任命権者と連携して制度を検討

(5)　会計年度任用職員への対応

・　任命権者においては、引き続き適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意

(6)　保育教諭等への対応

・　引き続き保育教諭等という新たな職のあり方を統一的に整理するための検討が必要

2　勤務環境の整備等

(1)　多様で柔軟な働き方

・　テレワークの導入に当たっては、自然災害時や感染症流行時における業務継続の必要性に加え、職員それぞれのライフスタイルに応じた働き方を実現し、その結果として業務効率や生産性の向上に資する制度としていくことが重要

・　リモートでの業務遂行の課題を解決し、区の業務の特性を考慮しながらテレワークの導入及び定着に向けた取組

・　時差勤務制度については、働き方の選択肢のひとつとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を活用

(2)　仕事と家庭の両立支援

・　性別を問わず、仕事と家庭の両立支援制度を必要とする職員が十分に活用できるよう、より一層の推進が必要

・　男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しているが、国の目標値には達しておらず、また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短期間

・　男性職員の育児休業取得率等の更なる向上を目指し、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や職場での理解促進のための取組等を継続することで、希望する職員が育児休業を取得しやすい環境づくりをより一層推進していく必要

・　職員の育児休業の取得期間については、個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

(3)　長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

・　各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要

・　臨時的、突発的に超過勤務が増加する業務については、無定量に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、超過勤務縮減に努めることが必要

(4)　メンタルヘルス対策の推進

・　メンタルヘルス不調に起因する昨年度の休職者数が顕著に増加しており、より一層の対策が必要

・　メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、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

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、区民に対する行政サービスの提供に影響

・　働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進む中、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を推進し、職員一人ひとりが職務に邁進できる職場環境の整備が必要

・　職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識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

３　勤務条件に関する措置の要求の状況

令和２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2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	

４　不利益処分に関する審査請求の状況

令和２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2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	令和2年（不）第1号（令和元年度提起）