

令和2年度

板橋区人事行政の運営等の状況の公表

板橋区総務部人事課

板橋区人事行政の運営等の状況の公表

区では、「東京都板橋区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、毎年、区の人事行政の運営状況などを区民の皆様に公表し、公平性・透明性の確保に努めています。

ここでは、区の職員数や給与の状況、勤務時間等の状況のほか、23区が共同で設置している特別区人事委員会の業務状況についてお知らせします。

目 次

<板橋区人事行政の運営等の状況>

- I 職員の任免及び職員数の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ページ
- II 職員の給与の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ
- III 職員の勤務時間、サービス、分限及び懲戒処分の状況・・・・・・・・・・ 19 ページ
- IV 職員の研修及び人事評価の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21 ページ
- V 職員の福祉及び利益の保護の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23 ページ

<特別区人事委員会の業務状況の報告>

- I 職員の競争試験及び選考の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25 ページ
- II 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・・・・ 31 ページ
- III 勤務条件に関する措置の要求の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35 ページ
- IV 不利益処分に関する審査請求の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35 ページ

<板橋区人事行政の運営等の状況>

I 職員の任免及び職員数の状況

1 任免の状況

(1) 採用者数（令和2年4月1日付及び令和2年7月1日付）

単位：人

	I類	II類	III類	経験者			計
				1級職	2級職主任	3級職係長級	
事務	60		24	10			94
土木造園（土木）	4			2			6
土木造園（造園）	1						1
建築	2						2
衛生監視	2						2
福祉	8	36					44
心理	3						3
学芸研究	4						4
保健師	5						5
看護師		6					6
計	89	42	24	12			167

※ 上記のほか、一般任期付職員として児童相談所開設準備課運営準備係長及び同係主査を各1名、育休代替任期付職員として事務を3名、栄養士を1名採用

(2) 退職者数（令和元年度）

単位：人

	事務	福祉	心理	土木造園	建築	電気	衛生監視	診療放射線	栄養士
定年	38	28	0	3	4	0	1	0	0
勸奨	11	9	1	0	0	0	0	1	1
普通	20	21	0	1	1	1	0	0	0
死傷病	1	0	0	0	0	0	0	0	0
計	70	58	1	4	5	1	1	1	1
	保健師	看護師	技能I 自動車運転	技能III 調理	技能III 用務	技能III 作業II	技能V 自動車整備	技能VI 作業III	計
定年	1	1	0	3	8	2	1	5	95
勸奨	0	4	0	2	2	1	0	0	32
普通	2	2	0	1	0	0	0	0	49
死傷病	0	0	0	0	0	0	0	0	1
計	3	7	0	6	10	3	1	5	177

※ 定年退職：60歳（医師は65歳）になる年度末の退職者

※ 勸奨退職：次のいずれかに該当する者。①58歳以上の者、②55歳以上58歳未満で勤続期間が20年以上の者、③50歳以上55歳未満で勤続期間が25年以上の者

※ 普通退職：定年・勸奨・死傷病以外の者

※ 作業IIは施設等の維持管理等の職務、作業IIIは清掃作業等の職務

2 昇任選考の状況

(1) 受験資格及び選考・能力実証方法（令和元年度実施分）

	主な選考受験・能力実証対象資格	選考・能力実証方法
主任職	<p>【種別A】 1級職の者で、別表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</p> <p>【種別B】 1級職の者で、別表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もの</p> <p>【種別C】 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</p>	<p>【種別A・B】 自己申告、筆記考査、人事評価、面接</p> <p>【種別C】 自己申告、人事評価、面接</p>
係長職	<p>【種別A】 主任の職に5年以上在職し、58歳未満 経験者<主任I>の区分で採用され、主任主事の職に4年以上在職し、58歳未満 経験者<主任II>の区分で採用され、主任主事の職に2年以上在職し、58歳未満</p> <p>【種別B】 主任の職に7年以上在職し、50歳以上58歳未満 経験者<主任I>の区分で採用され、主任主事の職に6年以上在職し、50歳以上58歳未満 経験者<主任II>の区分で採用され、主任主事の職に4年以上在職し、50歳以上58歳未満</p>	推薦、人事評価
課長補佐職	係長、担当係長、主査又はこれに相当する職に7年以上在職し、58歳未満	自己申告、人事評価
管理職	<p>【I類】 主任以上の職に6年以上在職し、55歳未満 経験者<主任主事I>の区分で採用され、主任以上の職に5年以上在職し、55歳未満 経験者<主任主事II>の区分で採用され、主任以上の職に3年以上在職し、55歳未満</p> <p>【II類】 課長補佐の職に2年以上在職し、46歳以上56歳未満</p>	<p>【I類】 筆記考査、勤務評定、口頭試問</p> <p>【II類】 筆記考査、勤務評定、口頭試問</p>
技能主任	<p>1級職に16年以上在職し、58歳未満</p> <p>【経過措置】 平成30年度末日現在、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は、年齢要件の上限部分を60歳未満とする。</p>	自己申告、筆記、面接、人事評価
技能長	技能主任の職に4年以上在職し、58歳未満	自己申告、人事評価、面接

※ 管理職選考は特別区人事委員会が実施。それ以外の選考は板橋区が実施しています。

主任職昇任選考 **別表**

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	53歳未満 (注)		
	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 53歳未満 (注)			
	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〉		5年以上 10年未満		5年以上 20年未満				

- (注) 1 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。
 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適用する。

(2) 昇任選考・能力実証実施状況（令和元年度）

単位：人

	主任			係長職	課長 補佐職	管理職		技能主任	技能長
	種別A	種別B	種別C	種別A・B		I類	II類		
有資格者	487	122	59	738	138	908	58	58	157
受験者	250	47	2	-	110	23	3	26	27
合格者	58	16	1	99	23	6	1	7	5

※ 管理職選考I類は、全部受験方式・免除受験方式の数（詳細は、25ページ参照）

3 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在 単位：人)

部 門		区 分	職 員 数		対前年 増減数	主な増減理由
			平成31年	令和2年		
普通会計部門	一般行政部門	議会	18	18	0	
		総務	589	604	15	児童相談所設置準備による増、国勢調査実施による増など
		税務	131	133	2	育休職員対応による増など
		民生	1,419	1,434	15	児童相談所への職員派遣の増、保育士配置基準見直しによる減など
		衛生	483	491	8	受動喫煙対策による増、育休職員対応による増など
		労働	4	4	0	
		農林水産	5	4	△ 1	認定農業者制度の策定完了による減
		商工	43	39	△ 4	事務見直しによる減など
		土木	344	347	3	まちづくりの推進による増など
		計	3,036	3,074	38	<参考> 人口1万人あたり職員数 53.70人
	教育部門	368	371	3	オリンピック機運醸成事業による増、学校用務の委託化による減など	
	小計	3,404	3,445	41	<参考> 人口1万人あたり職員数 60.18人	
公営企業等会計部門	その他	196	199	3		
	小計	196	199	3		
合 計			3,600	3,644	44	<参考> 人口1万人あたり職員数 63.65人
			[3,476]	[3,476]	[0]	

- (注) 1 部門別職員数は、国が実施する定員管理調査に基づいています。
 2 公営企業等会計部門とは、国民健康保険事業・介護保険事業などです。
 3 職員数は一般職に属する職員の数で、条例定数外職員(育児休業者・休職者)を含みます。
 4 []内は、条例定数の合計です。
 5 増減数の内訳には、部門間の変更を含みます。

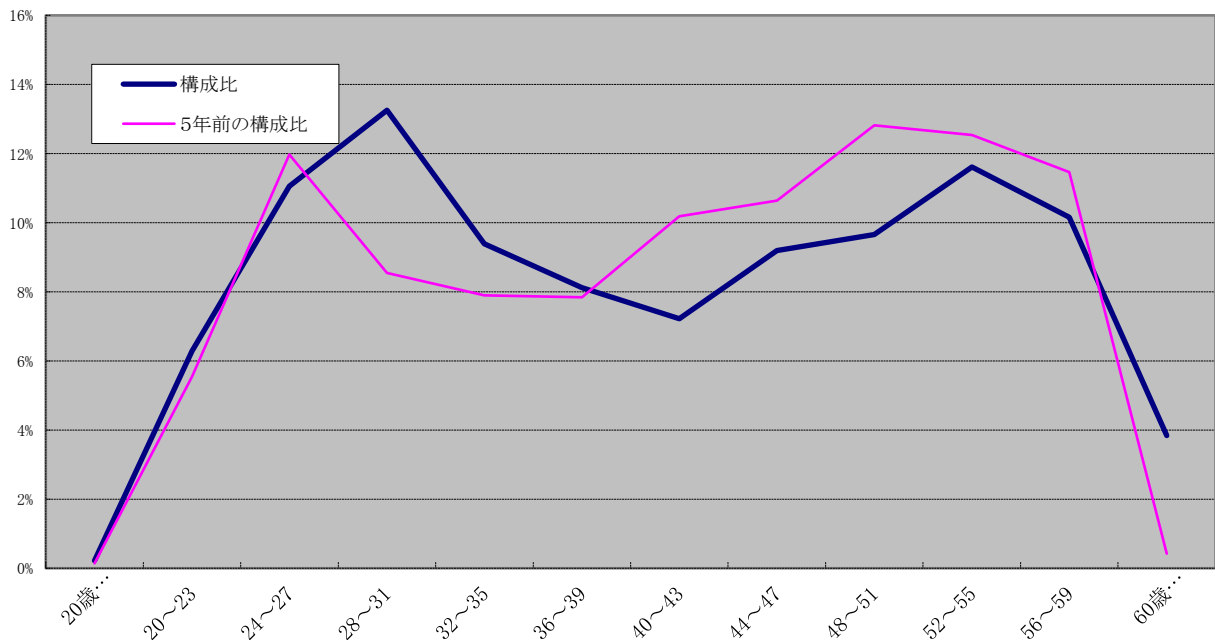
(2) 年齢別職員構成の状況(令和2年4月1日現在)

区分	20歳未満	20～23	24～27	28～31	32～35	36～39	40～43	44～47	48～51	52～55	56～59	60歳以上	計
職員数	人 8	人 229	人 403	人 483	人 342	人 296	人 263	人 335	人 352	人 423	人 370	人 140	人 3,644
構成比	0.22%	6.28%	11.06%	13.25%	9.39%	8.12%	7.22%	9.19%	9.66%	11.61%	10.15%	3.84%	100.00%

※平成27年4月1日現在の状況

区分	20歳未満	20～23	24～27	28～31	32～35	36～39	40～43	44～47	48～51	52～55	56～59	60歳以上	計
職員数	人 5	人 196	人 423	人 302	人 279	人 277	人 360	人 376	人 453	人 443	人 405	人 15	人 3,534
5年前の構成比	0.14%	5.55%	11.97%	8.55%	7.89%	7.84%	10.19%	10.64%	12.82%	12.54%	11.46%	0.42%	100.00%

※構成比は四捨五入しているため、100%に合わない場合があります。



(3) 定員管理の数値目標及び進捗状況

① 平成28年4月1日～令和2年4月1日における定員管理の数値目標と実績

項目	平成28年4月1日 職員定数	令和2年4月1日 職員定数	純減数	純減率
目標	3,484人	3,484人	0人	0.00%
実績		3,476人	8人	0.23%

※平成28年4月1日を始期とする職員定数の維持目標を引き続き達成しています

(参考) いたばしNo.1実現プラン2018における職員定数管理の数値目標(数・率)

計画期間		数値目標
始期	終期	
平成28年4月1日	平成31年3月31日	いたばしNo.1実現プラン2018(定員適正化計画)の取組み期間の全3年間(平成28～平成30年度)において、適正な職員定数を維持します(純減率0%)

(参考) いたばしNo.1実現プラン2021における職員定数管理の数値目標(数・率)

計画期間		数値目標
始期	終期	
平成31年4月1日	令和4年3月31日	今後、まちづくりの推進や(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センターの設置が予定されているため、いたばしNo.1実現プラン2021(平成31～令和3年度)においては数値目標は掲げていませんが、各事業において必要な職員定数を設定します

② 年次別職員実数の概要

(各年4月1日現在)

部門	区分	平成21年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	平成23年～令和2年 計
		一般行政	職員数	3,091	3,068	3,061	3,028	3,012	3,000	3,019	3,020	3,043	3,036
	増減		△ 23	△ 7	△ 33	△ 16	△ 12	19	1	23	△ 7	38	△ 17
教育	職員数	357	350	340	337	338	341	353	356	362	368	371	—
	増減		△ 7	△ 10	△ 3	1	3	12	3	6	6	3	14
公営企業等会計	職員数	186	187	188	188	189	192	191	194	196	196	199	—
	増減		1	1	0	1	3	△ 1	3	2	0	3	13
計	職員数	3,634	3,605	3,589	3,553	3,539	3,533	3,563	3,570	3,601	3,600	3,644	—
	増減		△ 29	△ 16	△ 36	△ 14	△ 6	30	7	31	△ 1	44	10

(注) 増減は、各年の欄にあつては対前年比の職員増減数を、計の欄にあつては平成23年以降現年までの職員増減数の累計を示します。

II 職員の給与の状況

板橋区職員の給与のあらまし

地方公務員の給与は、地方公務員法により、一般家庭の生計費や国・地方公共団体及び民間企業の給与などを調査して決めることとされています。

板橋区を含む 23 区では、法律に基づき中立かつ専門的な機関として「特別区人事委員会」を設置しています。特別区人事委員会は毎年、特別区内の民間企業の給与実態を調査して、23 区の職員の給与について勧告を行っています。板橋区の職員の給与もこの勧告に基づき、区議会の審議を経て条例により定められています。

また、区長や区議会議員などの特別職の給料・報酬については、学識経験者などで構成される「板橋区特別職報酬等審議会」の答申を受け、区議会の審議を経て条例で定められています。

今後も引き続き、職員数の適正化を図るなど人件費の抑制に努めながら、区民サービスの一層の充実を図り、最小の経費で最大の効果をあげるよう努力していきます。

1 総括

(1) 人件費の状況（令和元年度普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (令和 2 年 1 月 1 日)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費 比率 B/A	(参考) 30 年度の 人件費比率
令和 元年度	人 571,357	千円 219,948,483	千円 5,556,888	千円 32,071,511	% 14.6	% 15.2

※ 金額は、国の「地方財政状況調査」に基づき算出した普通会計決算額です。普通会計とは、他の地方公共団体との比較が可能となるよう設けられた統計上の会計で、総務省の定める基準により一般会計を再編成したものです。

※ 人件費とは、職員に支給される給与・退職手当と区長や議員など特別職に支給される給料・報酬のほか、共済費（社会保険料の事業主負担分）などを含む経費の合計です。

※ 実質収支とは、歳入歳出差引残額から翌年度へ繰り越すべき財源を差し引いた実質的な残額です。

※ 人件費比率とは、人件費の歳出額全体に占める割合です。

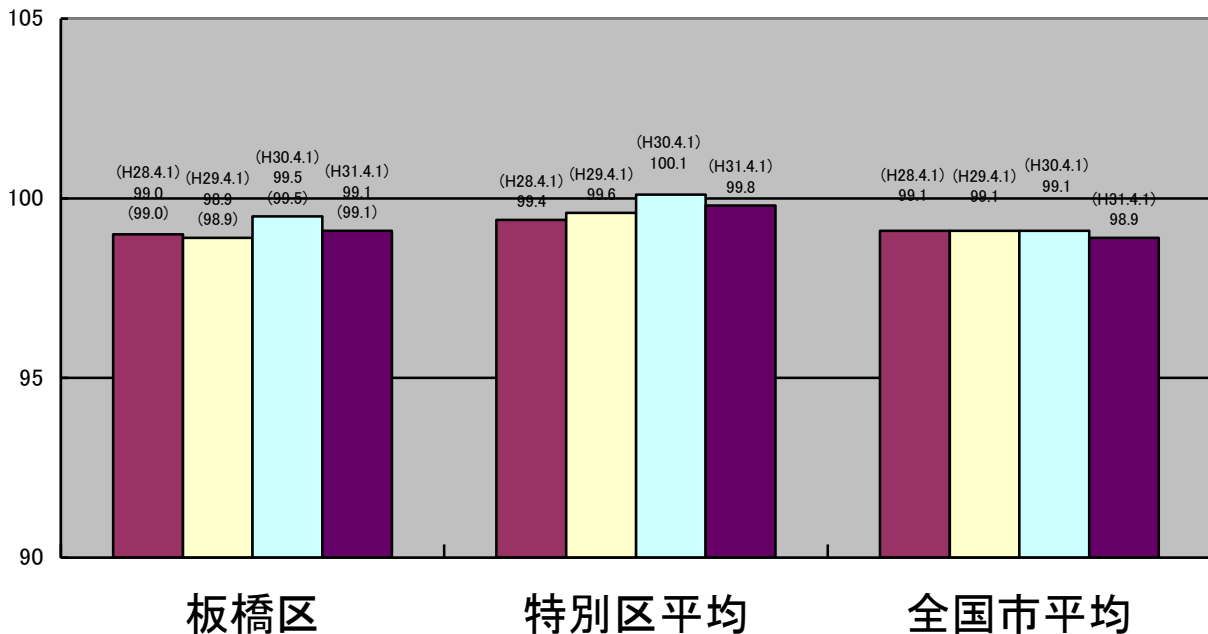
(2) 職員給与費の状況（令和元年度普通会計決算）

区分	職員数 A	給 与 費			
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B
令和 元年度	人 3,404	千円 12,327,463	千円 4,282,787	千円 5,939,722	千円 22,549,972

(参考) 一人当たり 給与費 B/A	(参考) 特別区 一人当たり 給与費 B/A
千円 6,625	千円 —

- (注) 1 職員手当には退職手当を含みません。
 2 職員数は、平成31年4月1日現在の人数です（国民健康保険事業・介護保険事業などの公益企業等会計部門に従事する職員を除く）。
 3 給与費については、任期付短時間勤務職員（再任用職員（短時間勤務））の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含みません。
 4 千円未満を切り上げています。
 5 「—」は、現時点で公表されていません。

(3) ラスパイレス指数の状況（各年4月1日現在）



- (注) 1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数です。

2 () 書きの数値は、地域手当補正後ラスパイレス指数を指します。地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数です。

(補正前のラスパイレス指数×(1+当該団体の地域手当支給率) / (1+国の指定基準に基づく地域手当支給率) により算出。)

3 特別区平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスパイレス指数を単純平均したものです。

(4) 給与改定の状況

① 月例給

区分	人事委員会の勧告				給与改定率	(参考) 国の改定率
	民間給与 A	公務員 給与 B	較差 A-B	勧告 (改定率)		
令和 2年度	—	—	—	—	—	改定なし

※「—」は、現時点で公表されていません。

② 特別給 (期末・勤勉手当)

区分	人事委員会の勧告				年間支給 月数 (勧告後)	(参考) 国の年間 支給月数 (勧告後)
	民間の 支給割合 A	公務員の 支給月数 B	較差 A-B	勧告 (改定月数)		
令和 2年度	4.60月	4.65月	△0.05月	△0.05月	4.60月	4.45月

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

(5) 給与制度の総合的見直しの実施状況について

【概要】国の給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準の平均2%の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等に取り組むとされています。

① 給料表の見直し

[実施 未実施]

【給料表の改定実施時期】平成27年4月1日

【内容】一般行政職の給料表については、国の見直し内容を踏まえ、平均1.8%引下げ。他の給料表については、一般行政職の給料表との均衡を考慮し改定。

② 地域手当の見直し

【支給割合】国基準20%に対し、板橋区においても20%を支給。

【実施時期】平成 27 年 4 月 1 日より実施。

	平成 27 年度の支給割合		平成 28 年度の支給割合	平成 29 年度の支給割合	平成 30 年度の支給割合	令和元年度の支給割合	令和 2 年度の支給割合
	4 月 1 日時点	遡及改定後					
国基準による支給割合	18%	18.5%	20%	20%	20%	20%	20%
板橋区の実支給割合	20%	—	20%	20%	20%	20%	20%

③ その他の見直し内容

管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。（平成 27 年 4 月 1 日実施）

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 2 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 (国ベース)
板橋区	39.1歳	294,525円	392,673円	369,175円
東京都	41.8歳	314,885円	457,097円	—円
国	43.2歳	327,564円		408,868円
特別区平均	—歳	—円	—円	—円

※「—」は、現時点で公表されていません。

② 技能労務職

区分	公務員				
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額(A)	平均給与月額 (国ベース)
板橋区	52.5歳	360人	296,812円	385,419円	366,866円
うち清掃職員	50.7歳	187人	300,755円	403,433円	376,147円
うち用務員	55.4歳	79人	285,492円	355,371円	347,756円
うち学校給食員	53.3歳	28人	310,296円	384,702円	378,183円
東京都	50.3歳	—人	291,521円	397,001円	—円
国	50.9歳	2,319人	287,283円		328,862円
特別区平均	—歳	—人	—円	—円	—円

※「—」は、現時点で公表されていません。

区 分	民 間			参 考			
	対応する民間 の類似職種	平均 年齢	平均給与 月額 (B)	A/B	年収ベース（試算値）の比較		
					公務員 (C)	民間 (D)	C/D
清掃職員	廃棄物処理業 従業員	一歳	一円	—	一円	一円	—
用務員	用務員	一歳	一円	—	一円	一円	—
学校給食員	調理師	一歳	一円	—	一円	一円	—

※ 技能労務職の職員区分については、職員構成比の高い代表的なものを記載していません。

※ 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。（平成 29～令和元年の 3 か年平均）

※ 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致していません。

※ 年収ベースの「公務員（C）」及び「民間（D）」のデータは、それぞれ平均給与額を 12 倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値です。

※ 「一」は、現時点で公表されていません。

③ 教育職

区 分		平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
板橋区	幼稚園	37.4歳	319,613円	439,327円
東京都	小学校・中学校	40.1歳	336,864円	435,902円
特別区平均	小学校・中学校・幼稚園	一歳	一円	一円

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和 2 年 4 月 1 日現在における各職種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のすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。また、「平均給与月額（国ベース）」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものです。

3 「一」は、現時点で公表されていません。

(2) 職員の初任給の状況（令和2年4月1日現在）

区 分		板 橋 区	東 京 都	国
一般行政職	I類 (大学卒)	183,700円	183,700円	(総合職) 186,700円 (一般職) 182,200円
	III類 (高校卒)	147,100円	145,600円	150,600円
技能労務職	高 校 卒	139,400円	143,000円	147,900円

(注) 技能労務職の初任給は、職種により異なります。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和2年4月1日現在）

区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	I類 (大学卒)	278,460円	346,338円	363,793円
	III類 (高校卒)	226,687円	—円	330,960円
技能労務職	高 校 卒	—円	—円	291,960円

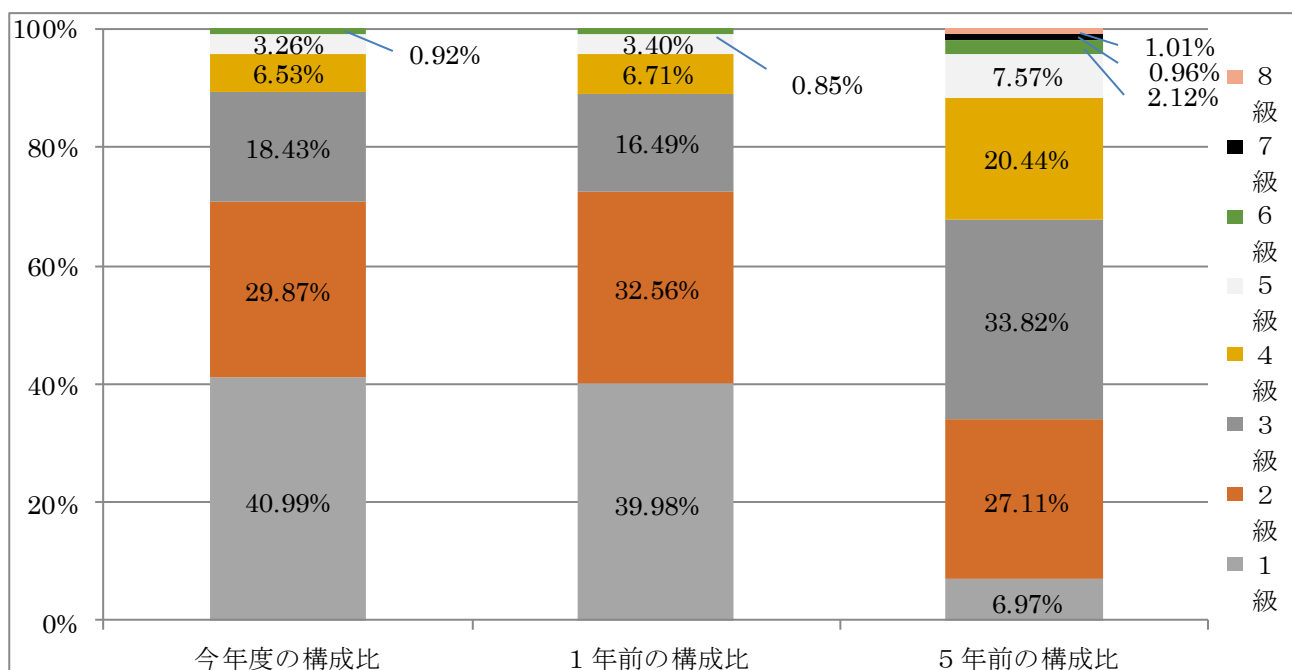
※「—」については該当なし

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の状況（令和2年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
6級	部長	20人	0.9%	368,900円	512,600円
5級	課長	71人	3.3%	283,900円	452,100円
4級	課長補佐	142人	6.5%	253,100円	426,300円
3級	係長、担当係長又は主査	401人	18.4%	226,600円	404,400円
2級	主任	650人	29.9%	196,700円	355,500円
1級	2級から6級までの級に属さない職務	892人	41.0%	142,500円	321,900円

- (注) 1 板橋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 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。
 3 構成比は四捨五入しているため、100%に合わない場合があります。



- (注) 1 平成30年に8級制から6級制に変更しています。（旧給料表の1級及び2級並びに6級及び7級をそれぞれ統合）
 2 構成比は四捨五入しているため、100%に合わない場合があります。

(2) 昇給への人事評価の活用状況(板橋区)

令和2年4月2日から令和3年4月1日 までにおける運用	管理職員		一般職員	
イ 人事評価を活用している	○		○	
活用している昇給区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分
上位、標準、下位の区分	○		○	○
上位、標準の区分		○		
標準、下位の区分				
標準の区分のみ(一律)				
ロ 人事評価を活用していない				

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当(令和元年度)

板橋区	東京都	国
1人あたり平均支給額 1,645千円	1人あたり平均支給額 一千円	
(令和元年度支給割合) 期末手当 2.60月分 勤勉手当 2.05月分 (1.45)月分 (1.00)月分	(令和元年度支給割合) 期末手当 2.60月分 勤勉手当 2.05月分 (1.45)月分 (1.00)月分	(令和元年度支給割合) 期末手当 2.60月分 勤勉手当 1.90月分 (1.45)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 ・役職加算 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 3~20% ・管理職加算 15~25%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5~20% ・管理職加算 10~25%

(注) 1 ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

2 「一」は、現時点で公表されていません。

(2) 勤勉手当への人事評価の活用状況(板橋区)

令和2年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ 人事評価を活用している	○		○	
活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
上位、標準、下位の成績率	○	○	○	○
上位、標準の成績率				
標準、下位の成績率				
標準の成績率のみ(一律)				
ロ 人事評価を活用していない				

(3) 退職手当（令和2年4月1日現在）

板橋区			国		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(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(3~45%加算)		
1人あたり平均支給額					
3,013千円 20,669千円					

(注) 退職手当の1人あたり平均支給額は、平成31年度（令和元年度）退職職員に支給された平均額です。

(4) 地域手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）		2,669,782千円	
支給職員1人あたり平均支給年額（令和元年度決算）		701,651円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
特別区	20%	3,637人	20%
鴨川市	12%	7人	0%

(5) 特殊勤務手当 (令和2年4月1日現在)

支給実績 (令和元年度決算)			51,732 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和元年度決算)			103,258 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和元年度)			13.6%	
手当の種類 (手当数)			6 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 (令和元年度決算)	左記職員に対する 支給単価
福祉事務所等 現業手当	福祉事務所等に勤 務する職員	訪問指導・面接相 談業務	21,549.7千円	日額 390円
特定危険現場 作業手当	高所又は昇降機 の検査業務に従 事する職員	建設現場における 足場の不安定な箇 所での工事監督又 は検査業務	21.9千円	地上10m以上 30m未満 日額 280円
				地上30m以上 日額 390円
		昇降機の検査業務		一台 360円
防疫等業務手 当	健康福祉センター 等に勤務する職員	一類感染症又は 新感染症の患者 等の接触業務	12.6千円	日額 610円
		二類感染症の患者 等の接触業務		日額 290円
		結核患者の接触業 務		日額 160円
清掃業務従事 手当	清掃事務(業)所に 勤務する職員	廃棄物の処理	30,147.6千円	日額 700円
一時保護業務 手当	一時保護所に勤務 する職員	一時保護業務	令和2年度新設	日額1,470円
児童相談所業 務手当	児童相談所に勤務 する職員	家庭訪問・指導・ 相談等業務	令和2年度新設	日額 490円

(6) 時間外勤務手当

支給実績 (令和元年度決算)	729,280 千円
職員1人当たり平均支給年額 (令和元年度決算)	181,458 円
支給実績 (平成30年度決算)	674,381 千円
職員1人当たり平均支給年額 (平成30年度決算)	172,741 円

(7) その他の手当 (令和2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 (令和元年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和元年度決算)
扶養手当	①配偶者 6,000円 ②子 9,000円 ③父母等 6,000円 ④16～22歳の扶養親族である子についての加算 4,000円	異なる	① 6,500円 ② 10,000円 ③ 6,500円 ④ 5,000円	217,993千円	196,390円
住居手当	自ら居住するための住宅を借り受けた 満27歳までの者 27,000円 満27歳以上32歳までの者 17,600円 上記以外の者 8,300円	異なる	賃貸住宅に最高28,000円	171,630千円	182,585円
通勤手当	運賃相当額 限度額：1ヶ月あたり 55,000円	異なる	交通用具に係る支給金額	417,097千円	127,631円
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員 月額41,900円～142,400円	異なる	支給金額	119,862千円	1,175,118円
初任給調整手当	医師及び歯科医師 月額118,000円～268,500円	異なる	支給対象者ほか	10,338千円	2,584,500円
休日勤務手当	休日の勤務に対し支給 勤務1時間単価の135/100	同じ	—	113,596千円	229,025円
夜勤手当	正規の勤務時間が深夜に割振られた場合に支給 勤務1時間単価の25/100	同じ	—	217千円	108,500円
宿日直手当	宿日直勤務を命ぜられた職員に対し支給 1回3,050～10,800円	異なる	支給金額	4,301千円	40,960円
単身赴任手当	異動又は在勤する公署の移転に伴い、同居していた配偶者と別居することとなった職員に対して、交通距離に応じて30,000～44,000円	異なる	支給金額	0円	0円
管理職員特別勤務手当	管理職員が週休日等に勤務した場合に支給 部長級12,000円・課長級10,000円 管理職員が平日深夜に勤務した場合に支給 部長級6,000円・課長級5,000円	異なる	支給金額	52千円	5,200円
義務教育等教員特別手当	義務教育等の教育職員について、人材の確保、学校教育の水準の維持向上を図るため支給			744千円	49,600円

5 特別職の報酬等の状況（令和2年4月1日現在）

区 分		給料月額等		
給 料	区 長	1,135,000円		
	副 区 長	910,000円		
報 酬	議 長	910,000円		
	副 議 長	782,000円		
	議 員	600,000円		
期 末 手 当	区 副 区 長 長	(令和2年度支給割合) 3.65月分		
	議 副 議 長 長 員	(令和2年度支給割合) 3.65月分		
退 職 手 当		(算定方式)	(1期の手当額)	(支給時期)
	区 長	$1,135,000 \times \text{勤続期間} \times 450/100$	20,430,000円	任期毎
	副 区 長	$910,000 \times \text{勤続期間} \times 310/100$	11,284,000円	任期毎

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

Ⅲ 職員の勤務時間、サービス、分限及び懲戒処分の状況

1 勤務時間等（令和2年4月1日現在）

	1週間の正規の勤務時間	1日の正規の勤務時間		週休日
本庁型勤務 (本庁、区民事務所等)	38時間45分	7時間45分	A 8:30～17:15 B 8:45～17:30	日曜日及び土曜日
変則型勤務 (保育園、図書館等)	4週間を通じて1週間について平均38時間45分		例) 保育園 7:05～19:30の間 で7時間45分	4週間を通じて8日

- ※戸籍住民課、納税課、国保年金課は10時30分から19時15分、IT推進課は11時30分から20時15分の勤務の職員がいます（毎週火曜日の窓口延長のため）。
- ※納税課は11時30分から20時15分の勤務の職員がいます（納付案内センターの窓口対応のため）。
- ※国保年金課は11時30分から20時15分の勤務の職員がいます（毎週木曜日の徴収員対応のため）。
- ※交通混雑の緩和及び8時30分から17時30分まで職員が勤務している状態を確保するために、職員の勤務時間をA勤務とB勤務の2形態に分けています。
- ※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、臨時的に早出勤務（7:30～16:15）・遅出勤務（10:30～14:00）の勤務時間を設けています。（令和2年4月1日時点）

2 年次有給休暇の取得状況（平成31年）

年次有給休暇は、労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条の規定により、1年について20日付与されます。また、付与された20日のうち使用しなかった分を翌年に限り繰り越すことができます。

対象人数	平均取得日数
2,686人	14.2日

※対象人数は、平成31年1月1日から令和元年12月31日まで在籍していた職員数

3 育児休業及び部分休業の取得状況（令和元年度）

子が3歳未満の職員は「育児休業」を、また子が小学生未満の職員は「部分休業」または「育児短時間勤務」を取得することができます。部分休業とは、1日の勤務時間のうち2時間を限度に勤務をしないことができる制度です。育児短時間勤務とは、常勤勤務のまま、職員の希望する日及び時間帯において勤務することができる制度です。なお、育児休業取得期間及び部分休業取得時間は給料の支給はありません。育児短時間勤務中の給料月額、フルタイム勤務時の給料月額に算出率（短縮後の勤務時間/短縮前の勤務時間）を乗じたものとなります。

	育児休業取得者数	部分休業取得者数	育児短時間勤務取得者数
女性職員	72人	28人	0人
男性職員	10人	2人	0人
合計	82人	30人	0人

※数字は、元年度中に新たに育児休業、部分休業、育児短時間勤務を取得した職員数。

4 分限処分及び懲戒処分の状況（令和元年度）

分限処分とは、心身の病気のために公務が行えない状態になった職員等に対して行われる処分です。懲戒処分とは、職員に公務員としてふさわしくない行為があった場合等に行われる処分です。

分限処分	懲戒処分			
休 職	戒 告	減 給	停 職	免 職
48 人	1 人	0 人	1 人	0 人

IV 職員の研修及び人事評価の状況

1 研修の状況（令和元年度）

研修名		回数(回)	受講人数(人)
区	新任研修	16	942
	現任研修	12	523
	主任職研修	6	237
	管理監督者研修	15	463
	実務研修	8	282
	特別研修	25	749
	その他講座等	18	438
区実施研修合計		100	3,634
特別区	新任研修	11	303
	管理職候補者研修	2	5
	管理職研修	7	15
	自治体経営研修	5	18
	専門研修	67	164
	清掃研修	8	12
	ステップアップ研修	10	10
	サポート研修	18	56
	試行研修（調査研究）	0	0
	連携講座	20	40
特別区実施研修合計		148	623
東京都等実施研修（福祉保健局等）合計		31	128
国・民間等派遣研修合計		2	2
第四ブロック（板橋・練馬・豊島・杉並・中野） 実施研修合計		5	33
総合計		286	4,420

2 人事評価の状況

地方公務員法第23条の2第1項では、「職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。」と規定されています。本区では、「板橋区人事評価規程」等に基づき、人事評価を実施しています。本区における人事評価制度の概要は、次のとおりです。

項目	管理職員（管理職選考合格者含む）			一般職員		
評価者等	被評価者	第一次評価者	最終評価者	第一次評価者	第二次評価者	調整者
	課長	所属部長	副区長	所属課長	所属部長	副区長
	部長	副区長	副区長			
基準日	1月1日					
評価期間	基準日前年の4月1日～3月31日			基準日前年の1月1日～12月31日		
評価内容	評価区分		内容			
	能力評価		評価期間において、職務遂行に当たり発揮された能力を評価します。			
	業績評価		評価期間において、職務遂行に当たり挙げた業績を評価します。			
評価方法	評価者		評価方法			
	第一・二次評価者		5段階絶対評価			
	最終評価者		5段階相対評価			
評価結果の活用	昇給、勤勉手当、昇任選考、人材育成等へ反映					
評価結果の開示				職員全員に第一次評価の要素別評価及び総合評価を開示しています。なお、第一次総合評価結果が「2」及び「1」の被評価者には、所属長から直接本人に書類にて開示しています。		
目標による管理				個人目標の達成を組織目標の達成や経営方針の実現に直結させ、その達成度を数値化して評価しています。		

V 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 職員福利厚生制度

地方公共団体は、地方公務員法により職員の福利厚生の計画を樹立し、実施することが義務づけられています。板橋区においても職員の生活の安定を目的に様々な支援を行っています。

＜法定福利＞法律に基づき国が行う各種保険に加入し、義務づけられた費用を負担するもので、医療保険給付（健康保険制度）、年金給付（公的年金制度）や児童手当拠出金などがあります。

＜法定外福利＞各自治体の必要性に応じて日常生活におけるニーズを支援するもので、条例・規則・要綱等に基づいて事業を実施しています。これらの事業を、各組合が分担して実施しています。

健康管理：各種健診、メンタルヘルス対策、健康増進の推進

元気回復：スポーツの奨励、レクリエーションの実施、宿泊利用補助

生活支援：医療・保険、職員住宅、慶弔見舞金、生活資金等の貸付

(1) 東京都職員共済組合

地方公務員法で共済制度が規定され、地方公務員等共済組合法が定められています。

共済組合で行う事業は、短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業に区分されています。各事業に要する費用は、組合員の掛金と、地方公共団体の負担金によって賄われており、一部公費負担分を除き、組合員と地方公共団体が、1：1の割合で負担しています。

東京都職員共済組合の事業

(令和2年4月現在)

種別	事業の概要	組合員掛金率	事業主負担率
短期給付	組合員及び被扶養者の医療保険給付 (療養給付、高額療養費、出産費、休業手当金、災害見舞金等)	給料・期末手当の 146.7100/1,000	給料・期末手当の 186.9033/1,000
長期給付	老齢・障害・遺族年金の給付	※介護保険含む	※介護保険及び 一部負担金含む
福祉事業	人間ドック、保養施設、体育施設等		

(2) 特別区職員互助組合

23区共同で効率的に事業を実施し、職員数(約6万7千人)のスケールメリットを生かした事業を行っています。事業の運営経費は、職員が負担する組合費と保険事業事務手数料の事業収入で運営されています。

特別区職員互助組合の事業

(令和2年4月現在)

種別	事業の概要	職員組合費
保険事業	団体契約保険(生命保険、損害保険、積立年金保険) 団体取扱保険(生命保険、損害保険)	給料の 1.7/1,000
ライフプラン事業	年齢階層別セミナー、目的別セミナー、自己啓発支援事業	
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	ローンの斡旋、指定店、割引施設等	
相談事業	一般相談、ライフプラン相談、ダイヤル健康相談等	

(3) 板橋区職員互助会

互助会は、板橋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、東京都職員共済組合や特別区職員互助組合の事業を補完し、職員の身近な福利厚生事業を手がけています。事業運営は、職員の会費と事業主負担金で賄われています。

板橋区職員互助会の事業		(令和元年度)		
種別	事業の概要			
厚生事業	カフェテリアプラン事業	事業主負担総額 33,932,000 円		
給付事業	結婚、出産、就学、傷病見舞等			
リフレッシュ事業	リフレッシュ助成事業		会員数	3,868 人
文化・体育事業	職員作品展、文化・体育部活動補助、スポーツ大会		1人あたり	約 8,772 円
生活支援事業	生活資金貸付、特別提携融資			

※職員会費 給料の 4/1,000 円

2 公務災害補償制度

職員が公務上又は通勤途上に災害にあった場合、地方公務員災害補償法に基づいて補償されます。

認定状況 (令和元年度)

公務災害	通勤災害	計
12 人	3 人	15 人

3 職員健康診断実施状況

法律及び区規則の規定により、職員の健康診断を行っています。

(令和元年度)

種別	受診者数
定期健康診断	3,616 人

<特別区人事委員会の業務状況の報告>

I 職員の競争試験及び選考の状況

1 採用試験等

令和元年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

(1) 受験資格等

注：各表中の年齢の基準日は令和2年3月31日現在

区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	資格・免許	その他	
I 類	事務	有	22 歳以上※ 32 歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> ・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる ・※22歳未満の者で学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)を卒業した人、または、これと同等の資格があると人事委員会が認める人 ・※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 	
	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 または保育士※		
	衛生監視 (衛生)	有		食品衛生監視員及び 環境衛生監視員		
	衛生監視 (化学)			/		
	心理	無	40 歳未満	学校教育法に基づく大学 (短期大学を除く。)の 心理学を卒業した人又 はこれに相当する人		
保健師	無	22 歳以上※ 40 歳未満	保健師			
経験者 1 級職	事務	有	28 歳以上 60 歳未満	/	<ul style="list-style-type: none"> ・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる ・※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 	
	土木造園 (土木)					
	建築					
	機械					
	電気					
	福祉	無		民間等での業務従事歴 4 年以上		当該職種に 関係する業 務に従事
	児童福祉					社会福祉 士、児童指 導員又は保 育士※
	児童指導					児童相 談所等 での業 務従 事歴が 2 年 以上
	児童心理					学校教育法 に基づく大 学(短期大 学を除く。)の 心理学を 卒業した 人又はこ れに相当 する 人

区分	職種 (試験・選考区分)	国籍 要件	年齢	資格・免許	その他				
経験者2級職 (主任)	事務	有	32歳以上 60歳未満	民間等での業務従事歴8年以上	当該職種に関する業務に従事	社会福祉士、児童指導員又は保育士*			
	土木造園(土木)								
	建築								
	福祉	無					民間等での業務従事歴8年以上	児童相談所等での業務従事歴が4年以上	学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)の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)	児童福祉	無	37歳以上 60歳未満	民間等での業務従事歴12年以上ある人で、そのうち児童相談所等での業務従事歴が6年以上ある人	社会福祉士、児童指導員又は保育士*				
	児童指導								
	児童心理								
Ⅲ類	事務	有	18歳以上 22歳未満		活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、点字による出題に対応できる人も受験できる				
障害者を対象とする 採用選考(Ⅲ類)	事務	有	18歳以上 32歳未満	身体障害者手帳、療育手帳、又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人、もしく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	活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、点字による出題に対応できる人も受験できる ・通常の勤務時間に対応できる人				

(2) 日程

区分	告示	第1次 (筆記)	第1次 合格	第2次 (面接)	最終合格発表
I 類 【一般方式】	3月19日	5月5日	6月28日	7月9日～ 7月22日	7月29日 (技術系) 8月5日 (技術系以外)
I 類 【新方式】	3月19日	5月5日	6月28日	7月9日～ 7月22日	7月29日
III 類	6月20日	9月8日	10月18日	10月28日・ 10月29日	11月15日
経験者	6月20日	9月1日	10月18日	10月27日・ 11月2日～ 11月4日	11月15日
障害者 採用選考	6月20日	9月8日	10月9日	10月30日～ 11月1日	11月15日

(3) 実施状況

(単位：人)

区分	職種（試験区分）	申込者数	受験者数	最終合格者数	
I 類	事務	13,296	11,501	2,032	
	土木造園（土木）【一般方式】	367	309	153	
	土木造園（土木）【新方式】	143	102	33	
	土木造園（造園）	71	60	37	
	建築【一般方式】	173	147	95	
	建築【新方式】	60	40	28	
	機械	89	75	48	
	電気	158	126	64	
	福祉	549	486	246	
	心理	273	224	73	
	衛生監視（衛生）	166	149	76	
	衛生監視（化学）	45	33	7	
	保健師	402	360	159	
	小計	15,792	13,612	3,051	
III 類	事務	4,395	3,663	476	
経験者	1 級職	事務	2,037	1,601	173
		土木造園（土木）	43	29	16
		建築	39	33	22
		機械	32	24	12
		電気	33	19	10
		福祉	73	53	27
		児童福祉	9	8	6
		児童指導	17	15	9
		児童心理	5	3	2
		小計	2,288	1,785	277
	2 級職 （主任）	事務	1,146	870	61
		土木造園（土木）	53	41	10
		建築	43	34	6
		福祉	55	47	15
		児童福祉	9	6	6
		児童指導	19	18	11
		児童心理	1	1	0
	小計	1,326	1,017	109	
	3 級職 （係長級）	児童福祉	4	3	3
		児童指導	1	1	1
児童心理		1	1	1	
小計		6	5	5	
障害者採用選考	事務	282	222	100	
合計（I 類・III 類・経験者・障害者採用選考の合計）		24,089	20,304	4,018	

※Ⅰ類（土木造園（土木）・建築）については、従来の試験（一般方式）に加えて、民間企業志望者や、試験対策に十分な時間をとれない方でも受験しやすいように教養試験と論文を実施しない試験（新方式）が平成26年度より開始となった。ただし、併願はできない。

2 採用選考等

令和元年度人事委員会が実施した板橋区の採用選考等の実施状況は次のとおり。

(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）	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（法第三条^{※1}に基づく採用）

採用職層	採用承認人数
主任	0人
係長	2人
課長補佐	0人
課長	0人
統括課長	0人
部長	0人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

3 管理職選考

(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、令和2年3月末日現在、年齢55歳未満で、主任以上の在職期間が6年以上の人。

ただし、上記の在職期間に係る規定については、経験者採用〈主任主事Ⅰ〉の区分で採用された場合は「主任以上の在職期間が5年以上」、経験者採用〈主任主事Ⅱ〉の区分で採用された場合は「主任以上の在職期間が3年以上」とする。

（受験方式）全部－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）すべてを受験する方式。

分割－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－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－翌年度以降に受験資格を満たす人が、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。

（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（選考区分技術Ⅱにおいて、

一級建築士の資格を有する者（一級建築士試験に合格した者を含む。）で、技術専門問題を免除された人を含む）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、令和2年3月末日現在、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）実施状況（合格者決定） 23区、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の合計（単位：人、%）

		有資格者数 A	申込者数 B	申込率 B/A	受験者数 C	受験率 C/B	口頭試問 進出者数 D	口頭試問 進出率 D/C	合格者数 E	合格率 E/C
I類	事務	13,229	428	3.2%	367	85.7%	197	53.7%	106	28.9%
	技術Ⅰ	678	73	10.8%	65	89.0%	23	35.4%	15	23.1%
	技術Ⅱ	479	40	8.4%	36	90.0%	21	58.3%	16	44.4%
	技術Ⅲ	1,425	43	3.0%	41	95.3%	12	29.3%	8	19.5%
	技術計	2,582	156	6.0%	142	91.0%	56	39.4%	39	27.5%
	計	15,811	584	3.7%	509	87.2%	253	49.7%	145	28.5%
II類	事務	655	64	9.8%	54	84.4%	43	79.6%	37	68.5%
	技術	156	16	10.3%	15	93.8%	9	60.0%	6	40.0%
	計	811	80	9.9%	69	86.3%	52	75.4%	43	62.3%
合計		16,622	664	4.0%	578	87.0%	305	52.8%	188	32.5%

（注）I類の申込者数及び受験者数は、全部受験方式・免除受験方式の申込者数及び受験者数である。

（3）実施状況（免除者決定）（単位：人、%）

	対象者数				免除者数				免除率			
	計 A	受験方式別内訳			計 B	受験方式別内訳			計 B/A	受験方式別内訳		
		全部 A1	分割 A2	前倒し A3		全部 B1	分割 B2	前倒し B3		全部 B1/A1	分割 B2/A2	前倒し B3/A3
事務	478	128	111	239	133	23	25	85	27.8	18.0	22.5	35.6
技術Ⅰ	69	19	22	28	18	6	4	8	26.1	31.6	18.2	28.6
技術Ⅱ	50	11	16	23	15	2	5	8	30.0	18.2	31.3	34.8
技術Ⅲ	50	11	19	20	14	3	6	5	28.0	27.3	31.6	25.0
技術計	169	41	57	71	47	11	15	21	27.8	26.8	26.3	29.6
計	647	169	168	310	180	34	40	106	27.8	20.1	23.8	34.2

- (注) 1 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち不合格となった人。
 2 分割とは、分割受験方式で受験した人。
 3 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

II 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、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和元年は、10月21日に行った。

これらの概要は、以下のとおりである。

令和元年 特別区人事委員会勧告の概要(令和元年10月21日)

[本年の勧告のポイント]

1 月例給

○公民較差（△2,235円、△0.58%）を解消するため、給料表を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を0.15月引上げ（現行4.5月→4.65月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約2万2千円の増

職員の給与に関する報告・勧告

1 職員と民間従業員との給与の比較

(1) 職員給与等実態調査の内容（平成31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
57,124人	29,640人	385,424円	39.4歳

(2) 民間給与実態調査の内容（平成31年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,148民間事業所を实地調査（調査完了837事業所）

(3) 公民比較の結果

○ 月例給

民間従業員	職員	差
383,189円	385,424円	△2,235円（△0.58%）

(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
4.65月分	4.50月分	0.15月

(4) 本年の公民較差算出

昨年4月に実施した行政系人事・給与制度の改正に伴う差額支給者（給料月額が各級の最高号給の金額を超えて差額を支給されている職員）は、本年においても2,221人に上る。その着実な解消は、一義的には任用面においてなされるべきであることから、本年の勧告に当たっては、特例的な措置として、差額支給者を公民比較から除外して算出した公民較差△2,235円を解消する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△5,819円である。

2 改定の内容

(1) 給料表

① 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△0.6%）
- ・ 上位職への昇任を促す観点から、全ての級において一部号給の引下げを弱める
- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている職員の給料についても、その者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

② その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

(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0.15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) 実施時期等

- ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 平成31年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

(参考1) 較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
△1,863円	0円	△372円	△2,235円

(参考2) 改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約6,430千円	約6,452千円	約22千円

3 給与制度における課題

(1) 期末手当

- ・ 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、見直しを必要

(2) 勤勉手当

- ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律拠出を適用していない区は、早急に一律拠出の適用を進める必要

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・給与制度改正の状況

(制度改正の結果及び検証)

○ 任用制度

- ・ 任命権者は、意欲のある若年層の主任職については係長職に留まらず、その先を見据えたキャリア形成を意識させる中長期的な視点に立った任用管理を行い、管理職の拡充につなげていくことが必要
- ・ 任命権者は、豊富な行政経験を有する高齢層職員をはじめとして、意欲や能力のある職員を係長職へ任用し、人数を増やしていくことが重要
- ・ 任命権者は、新設された主査を活用していく場合には、職員の経験や専門性の活用及びライン係長の負担軽減という職の趣旨を踏まえることが重要

○ 給与制度

- ・ 制度改正後の職員構成は、係長職の割合が増加しているが、管理職の割合は増加しておらず、管理監督職の適正な確保は、依然として緊要な課題であることから、給与面においても、その解決に資するため、更なる検討が必要
- ・ 人事・給与制度の抜本的見直しの趣旨に則した運用がされているか検証し、国及び他団体との均衡を考慮するとともに、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを実施

○ 今後の対応

- ・ 制度改正を受け、任命権者による一定の取組が進んだものの、管理監督職の更なる拡充に向けては、引き続き係長職の人数を増やしていくとともに、そこから管理職の担い手を確保していくことが必要
- ・ 任命権者は、適正な職員構成の実現に向け、中長期的な視点に立ち、整備された仕組みを十分に活用しながら、取組を進めていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求められる役割を果たすため、「自ら考え行動する人材」を安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ 将来の特別区における住民サービス提供や組織・職員構成のあり方、それに相応しい職員像や試験・選考方法を研究していくことも必要
- ・ 児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度の受験状況等の結果を検証し、受験資格の見直し等に向けた必要な対応を図る
- ・ 技術系職種については、現状を十分に把握し、採用試験等における専門性の担保も含め、土木・建築新方式の継続の是非をはじめとする今後の試験のあり方を検証
(採用PR等の戦略的な展開)
- ・ 各採用制度の受験者層に合わせた手法の検討が必要
- ・ 23区合同説明会の開催を前倒し、特別区の魅力を早期に伝える試みの実施等、受験を考えている者が、より採用後をイメージしやすい取組を推進

(3) 人事の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者が制度の趣旨を踏まえ、評価制度をより公平性・納得性の高いものとするとともに、任用面及び給与面への更なる活用を通じて、人材育成や組織体制の強化へとつなげる取組とする必要
- ・ 任命権者においては、人事評価制度をより公平性・納得性の高いものとするために、研修をはじめとした評価者訓練の拡充、評価者手引の見直し等、評価者の評価能力や技術の向上を図る取組をより一層充実させる必要
(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者における人材育成においては、上司との面談を通じて自身の強みや適性を自覚させる契機とするとともに、計画的な研修や幅広い業務経験を積ませるジョブローテーションにより、キャリアパスを意識させる取組を行うことが重要
(管理監督職を担う者の人材育成)
 - ・ 任命権者は、管理監督職を担う人材を育成し、増やしていくために、中長期的な視点に立ち、計画的な取組をする必要
 - ・ 新たな職の位置付けがされた主任職及び主査職の活用に加え、育児や介護等で昇任を断念していた職員への意欲喚起が必要
- (4) 高齢層職員の能力及び経験の活用
- ・ 任命権者は、再任用職員の豊富な行政経験や専門性の有効活用に加え、その技術や知識が次代を担う職員に継承されていくよう、人事管理を進める必要
 - ・ 引き続き国の定年の引上げ等に関する検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討
- (5) 会計年度任用職員等への対応
- ・ 来年4月の制度開始に向けて、各区の条例規則の改正に係る承認申請等に対応しており、任命権者においては必要な準備を遺漏なく進めることが肝要
 - ・ 新制度開始後において、服務規律や任用要件の厳格化とともに期末手当の支給等に関する規定整備を図った法改正の趣旨に沿い、適正な制度の運用がなされるよう、実態把握に努める
- (6) 保育教諭等への対応
- ・ 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を加速させる必要

2 勤務環境の整備等

- (1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方
- ・ 育児のほかにも、介護や病気の治療等、様々な局面において働き続けることのできる環境を整備するためには、休暇等を取得しやすい環境をつくるだけでなく、働き方の選択肢を増やすことも重要
- (2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進
- ・ 一部の職員に業務が集中し、各区規則等において規定された超過勤務時間数の上限時間を超えることがないよう対策を講ずる必要
 - ・ 管理職員及び教員も含めた全ての職員に対して、労働安全衛生法に定められた措置を確実に実施していくことが必要
- (3) メンタルヘルス対策の推進
- ・ 管理監督者だけではなく、職員同士でも互いの変化に気付けるよう、日頃から職場内のコミュニケーションを活発にしておくことが大切
 - ・ 各区において設置されている相談窓口について、早い段階で十分に活用できるよう、区のメンタルヘルス対策方針や相談窓口を定期的に周知するなどの対応も必要
 - ・ 不調者が発生し長期化した場合は、周囲の負担も大きくなることから職場への支援も必要
- (4) ハラスメント防止対策
- ・ 改正労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、管理監督職を中心にハラスメントが発生しにくい職場環境づくりに努める必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 業務が多様化、細分化、かつ複雑化し、その量が増大し続ける中、特別区の使命を果た

すためには、業務プロセスの可視化、効率化、役割分担や責任の明確化を図り、職員一人ひとりが職務に全力を傾注し、職責を全うすることができるような職場環境を整備することが不可欠

- ・ 職場環境の整備に努め、管理監督者が適切に運用していくことで、不祥事を発生させない仕組みを構築することが必要
- ・ 日頃から、迅速かつ的確な情報開示を行うことや、危機管理体制の強化に努めることが肝要

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和元年度中における板橋区の措置要求の状況は、下記のとおり。

前年度からの継続 件数	元年度要求件数 A	元年度要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 A+B-C
	1	0	1	0

Ⅳ 不利益処分に関する審査請求の状況

令和元年度中における板橋区の審査請求の状況は、下記のとおり。

前年度からの継続 件数	元年度申立て件数 A	元年度申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 A+B-C
	13	0	0	13

令和2年度
板橋区人事行政の運営等の状況の公表

令和2年11月

刊行物番号

R02 - 82

発行 板橋区総務部人事課
電話 3579-2070