

令和3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3年4月1日付及び令和3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	75		22	10			107
土木造園（土木）	2			1			3
土木造園（造園）	1						1
建築	3						3
衛生監視	1						1
福祉	5	39		2	4	1	51
心理	1			2	1		4
栄養士		2					2
保健師	2						2
看護師		2					2
計	90	43	22	15	5	1	176

※ 上記のほか、一般任期付職員として児童相談所開設準備担当部長、児童相談所開設準備課運営準備係主査及び同課連携調整係長を各1名、育休代替任期付職員として事務を3名採用

(2) 退職者数（令和2年度）

単位：人

	事務	福祉	心理	土木造園	建築	衛生監視	診療放射線	検査技術	栄養士
定年	38	22	0	1	1	1	1	1	1
勸奨	13	4	0	0	0	0	0	0	0
普通	18	18	0	2	3	0	0	0	1
死傷病	2	0	0	1	0	0	0	0	0
計	71	44	0	4	4	1	1	1	2
	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 自動車運転Ⅱ	技能Ⅵ 作業Ⅲ	計
定年	2	1	0	7	7	1	5	3	92
勸奨	2	0	0	0	0	0	0	0	19
普通	0	1	0	0	0	0	0	0	43
死傷病	0	0	0	0	0	0	0	0	3
計	4	2	0	7	7	1	5	3	157

※ 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2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15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		
	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			
	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				

- (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2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	526	150	52	695	138	901	62	50	65
受験者	276	59	1	-	96	23	5	23	13
合格者	67	18	0	81	19	7	2	6	3

※ 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
			令和2年	令和3年		
普通会計部門	一般行政部門	議会	18	18	0	マイナンバーカード交付対応による増、児童相談所設置準備による増など 児童相談所への職員派遣の増など 感染症対策強化による増など 実施計画見直しによる減など
		総務	604	625	21	
		税務	133	133	0	
		民生	1,434	1,450	16	
		衛生	491	505	14	
		労働	4	4	0	
		農林水産	4	4	0	
		商工	39	39	0	
		土木	347	340	△ 7	
		計	3,074	3,118	44	<参考> 人口1万人あたり職員数 54.70人
	教育部門	371	364	△ 7	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	3,445	3,482	37	<参考> 人口1万人あたり職員数 61.09人	
公営企業等会計部門	その他	199	209	10		
	小計	199	209	10		
合 計			3,644	3,691	47	<参考> 人口1万人あたり職員数 64.75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。

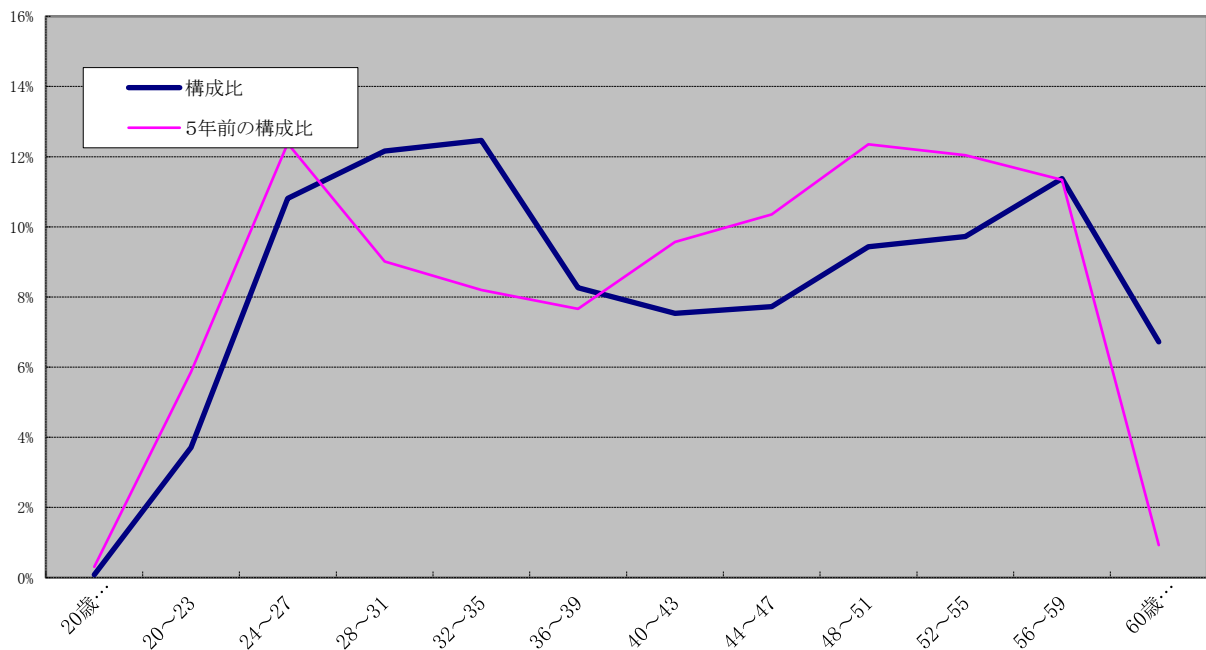
(2) 年齢別職員構成の状況(令和3年4月1日現在)

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 3	人 137	人 399	人 449	人 460	人 305	人 278	人 285	人 348	人 359	人 420	人 248	人 3,691
構成比	0.08%	3.71%	10.81%	12.16%	12.46%	8.26%	7.53%	7.72%	9.43%	9.73%	11.38%	6.72%	100.00%

※平成28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 11	人 209	人 441	人 321	人 292	人 273	人 341	人 369	人 440	人 429	人 404	人 33	人 3,563
5年前の構成比	0.31%	5.87%	12.38%	9.01%	8.20%	7.66%	9.57%	10.36%	12.35%	12.04%	11.34%	0.93%	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3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3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	令和3年	平成23年～令和3年計
		一般行政	職員数	3,068	3,061	3,028	3,012	3,000	3,019	3,020	3,043	3,036	3,074
	増減		△7	△33	△16	△12	19	1	23	△7	38	44	50
教育	職員数	350	340	337	338	341	353	356	362	368	371	364	—
	増減		△10	△3	1	3	12	3	6	6	3	△7	14
公営企業等会計	職員数	187	188	188	189	192	191	194	196	196	199	209	—
	増減		1	0	1	3	△1	3	2	0	3	10	22
計	職員数	3,605	3,589	3,553	3,539	3,533	3,563	3,570	3,601	3,600	3,644	3,691	—
	増減		△16	△36	△14	△6	30	7	31	△1	44	47	86

(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 2 年度普通会計決算）

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 比率 B/A	(参考) 元年度の人 件費比率
令和 2 年度	人 570,213	千円 285,612,861	千円 8,943,811	千円 32,378,006	% 11.3	% 14.6

※ 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。

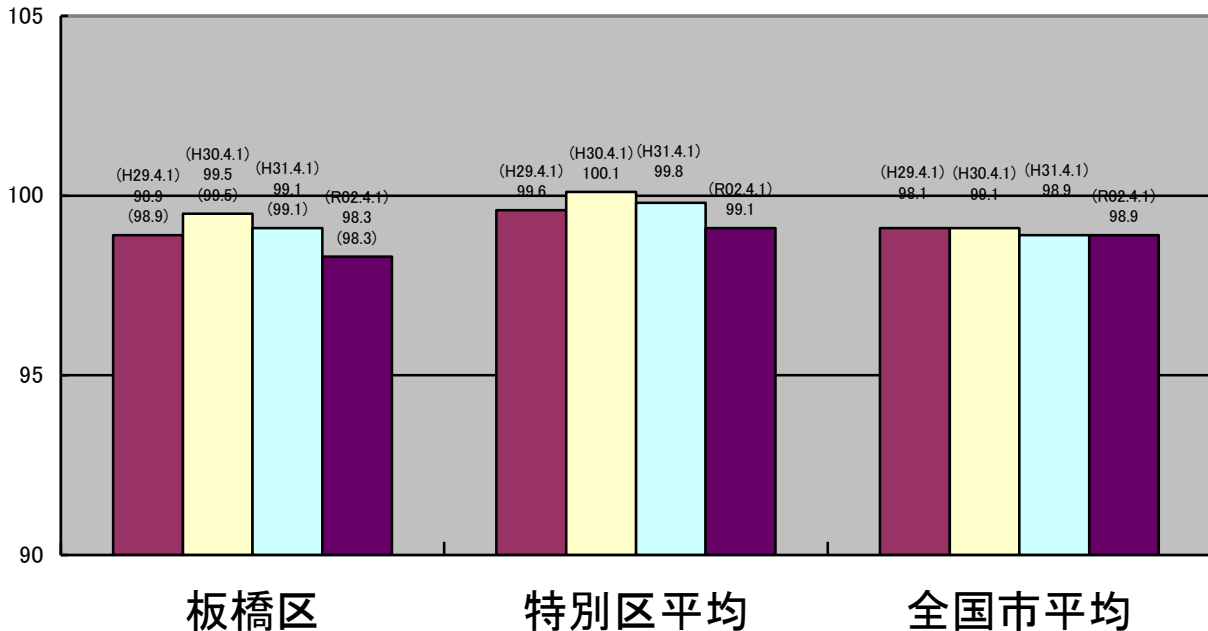
(2) 職員給与費の状況 (令和2年度普通会計決算)

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 2年度	人 3,445	千円 12,272,309	千円 4,218,566	千円 6,119,027	千円 22,609,902

(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 6,563	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、令和2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 3年度	円 378,336	円 378,336	△94円 (△0.02%)	改定なし	0%	改定なし

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 3年度	4.47月	4.60月	△0.13月	△0.15月	4.45月	4.30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 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	令和 3 年度の支給 割合
国基準による 支給割合	20%	20%	20%	20%	20%	20%
板橋区の 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 (国ベース)
板橋区	38.9歳	292,859円	408,064円	366,963円
東京都	41.9歳	315,489円	463,399円	397,422円
国	43.0歳	325,827円		407,153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	53.2歳	348人	295,042円	400,653円	364,725円
うち清掃職員	51.5歳	184人	299,545円	432,366円	373,607円
うち用務員	55.8歳	72人	283,886円	353,864円	345,978円
うち学校給食員	54.3歳	28人	305,536円	377,886円	371,409円
東京都	50.4歳	1,300人	290,644円	393,826円	359,294円
国	50.9歳	2,201人	286,947円		328,603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す。

※ 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30～令和2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るものではありません。

※ 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	35.9歳	312,006円	418,686円
東京都	小学校・中学校	40.0歳	336,163円	434,491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3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3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（令和3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)	271,825円	324,429円	359,635円
	III類 (高校卒)	228,856円	269,220円	315,538円
技能労務職	高 校 卒	—円	—円	296,280円

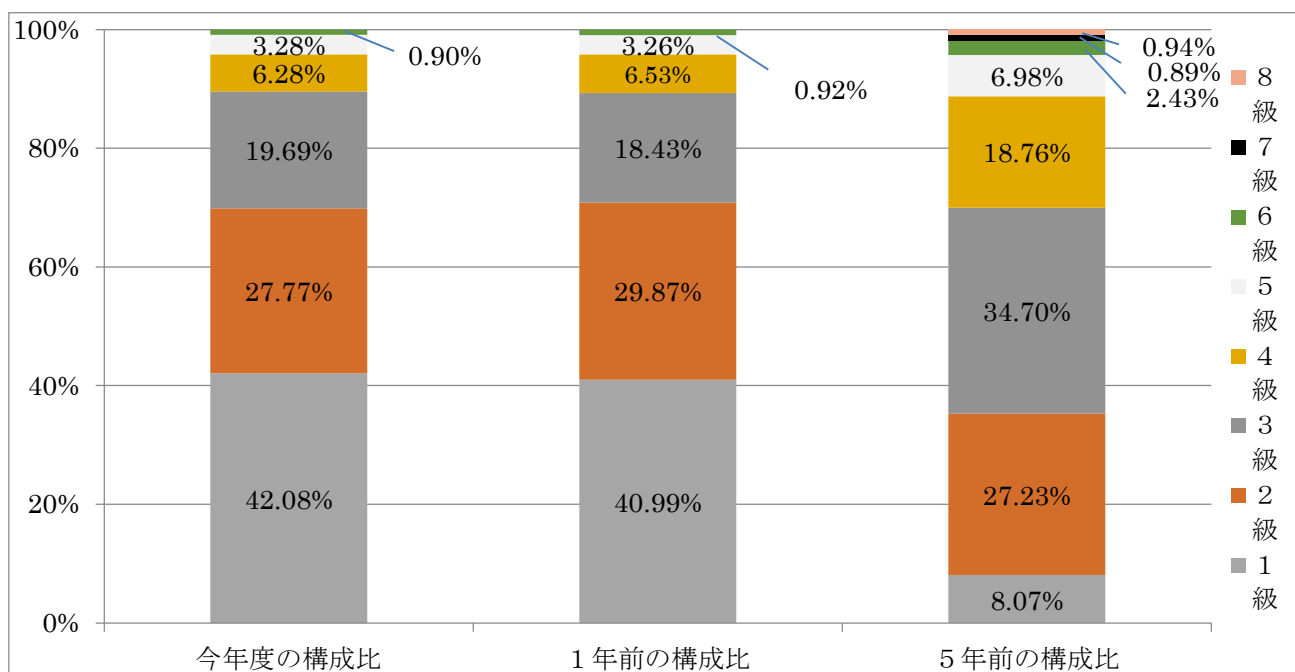
※「—」については該当なし

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3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	73人	3.3%	283,900円	452,100円
4級	課長補佐	140人	6.3%	253,100円	426,300円
3級	係長、担当係長又は主査	439人	19.7%	226,600円	404,400円
2級	主任	619人	27.8%	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	938人	42.1%	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3年4月2日から令和4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2年度)

板橋区	東京都	国
1人あたり平均支給額 1,603千円	1人あたり平均支給額 1,856千円	
(令和2年度支給割合) 期末手当 2.55月分 勤勉手当 2.05月分 (1.40)月分 (1.00)月分	(令和2年度支給割合) 期末手当 2.50月分 勤勉手当 2.05月分 (1.40)月分 (1.00)月分	(令和2年度支給割合) 期末手当 2.55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3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3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(2~45%加算)		
1人あたり平均支給額					
		3,164千円			20,592千円

(注) 退職手当の1人あたり平均支給額は、令和2年度退職職員に支給された平均額です。

(4) 地域手当（令和3年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）		2,644,662千円	
支給職員1人あたり平均支給年額（令和元年度決算）		693,774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%	3,684	20%
鴨川市	12%	7人	0%

(5) 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)			55,172千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和2年度決算)			95,289円	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和2年度)			15.7%	
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2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	20,820千円	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	39.1千円	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	173.8千円	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
		新型コロナウイルス 感染症の患者等に接 触または長時間接す る業務		日額 4000円
		新型コロナウイルス 感染症の患者等に接 する業務		日額 3000円
		新型コロナウイルス 感染症に係る上記以 外の業務		日額 610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	29,278.9千円	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	3,056千円	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	1,804千円	日額 490円

(6) 時間外勤務手当

支給実績 (令和2年度決算)	676,535千円
職員1人当たり平均支給年額 (令和2年度決算)	173,516円
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

(7) 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人当たり平均支給年額 (令和2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	213,974千円	195,769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	174,680千円	178,793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	421,009千円	128,514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	121,549千円	1,180,091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	10,126千円	2,531,700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	—	95,510千円	181,925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	—	215千円	107,500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	4,257千円	40,942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	75千円	75,000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			746千円	49,784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	1,135,000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3年度支給割合) 3.60月分		
	議 副 議 長 長 員	(令和3年度支給割合) 3.60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3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

※戸籍住民課は10時30分から19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）。

※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。

また、業務上の理由等がある場合に選択可能な勤務時間としてC勤務（7:30～16:15）、D勤務（8:00～16:45）、E勤務（9:30～18:15）、F勤務（10:30～19:15）、G勤務（11:30～20:15）があります。

2 年次有給休暇の取得状況（令和2年度）

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年度について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度に限り繰り越すことができます。

対象人数	平均取得日数
2,944人	17.8日

※対象人数は、令和2年4月1日から令和3年3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2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	98人	89人	0人
男性職員	14人	3人	0人
合計	112人	92人	0人

※数字は、令和2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2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
56人	0人	2人	3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2年度）

研修名		回数(回)	受講人数(人)
区	新任研修	12	654
	現任研修	10	436
	主任職研修	5	218
	管理監督者研修	7	197
	実務研修	8	307
	特別研修	15	591
	その他講座等	12	336
区実施研修合計		69	2,739
特別区	新任研修	7	150
	管理職候補者研修	2	8
	管理職研修	2	8
	自治体経営研修	4	10
	専門研修	48	118
	清掃研修	7	17
	ステップアップ研修	7	8
	サポート研修	8	27
	試行研修（調査研究）	2	3
	連携講座	11	23
特別区実施研修合計		98	372
東京都等実施研修（福祉保健局等）合計		6	36
国・民間等派遣研修合計		0	0
第四ブロック（板橋・練馬・豊島・杉並・中野） 実施研修合計		2	18
総合計		175	3,165

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			達成目標を掲げ、その遂行過程や達成度を人材育成に資するものとして活用しています。			
	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

地方公務員法により、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）、また、公務災害補償制度（地方公務員法第45条）が規定されています。区においても、職員がその意欲と能力を十分に発揮し、健康でいきいきと能率的かつ適正に公務を実施できるよう、地方公務員法等の趣旨に沿って、職員の福利厚生、安全管理、公務災害補償を行っています。

＜共済制度＞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。

＜厚生制度＞地方公務員法により規定された厚生制度（職員の保健、元気回復その他厚生に関する事業）について、法律等に基づき、職員の福祉を充実させるために様々な事業を実施しています。

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

＜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、法律に基づき災害によって生じた損害が補償されます。

補償に関する制度は、地方公務員災害補償法で定められています。

1 共済制度の状況

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3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 147.4600/1,000	給料・期末手当の 187.6501/1,000
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 厚生制度の状況

(1) 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等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3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	

(2) 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2年度)

種別	事業の概要	事業主負担金
厚生事業	カフェテリアプラン事業	事業主負担総額 37,109,000円 会員数 4,199人 ※準会員(会計年度任用職員)含む 1人あたり 約8,838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	
文化・体育事業	職員作品展、ウォーキング大会、 文化・体育部活動補助	
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

(3) 健康管理

労働安全衛生法第66条により実施が義務づけられている一般健康診断(例:定期健康診断)や特殊健康診断等を実施しています。その他、各種がん検診やストレスチェック事業等を実施し、職員の心身の健康保持増進を図っています。

(令和2年度)

種別	受診者数
定期健康診断	3,643人

3 公務災害補償制度の状況

職員の公務上の災害、または通勤途上における災害の補償については、地方公務員災害補償法に基づき、全国の地方公務員について統一的に実施されており、地方公務員災害補償基金が地方公共団体に代わって公務災害補償を実施しています。

認定状況

(令和2年度)

公務災害	通勤災害	計
9人	1人	10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た。

(1) 受験資格等

注：各表中の年齢の基準日は令和3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	社会福祉 士、児童指 導員又は保 育士*
	児童福祉					児童 相談 所等 での 業務 従事 歴が 2 年 以上	学校教育法 に基づく大学 (短期大学を除く。)の 心理学を卒業した 人又はこれ に相当する 人
	児童指導						
	児童心理						

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 係する 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					児童相 談所等 での業 務従事 歴が3 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5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	7月26日	10月8日	11月2日～ 11月6日・9日	11月20日
I 類 【新方式】	3月19日	7月26日	10月8日	11月2日～ 11月6日・9日	11月20日
III 類	6月25日	9月13日	10月23日	11月14日・15日・ 21日～23日	12月10日
経験者	6月25日	9月6日	10月23日	10月31日・ 11月1日・7日・8日	11月20日
障害者 採用選考	6月25日	9月13日	10月14日	11月28日・29日	12月10日
就職氷河期 世代	6月25日	9月6日	10月23日	10月31日	11月20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	14,339	8,121	1,741	
	土木造園（土木）【一般方式】	432	201	66	
	土木造園（土木）【新方式】	138	57	26	
	土木造園（造園）	87	44	12	
	建築【一般方式】	160	101	40	
	建築【新方式】	79	36	17	
	機械	123	57	16	
	電気	161	72	23	
	福祉	567	347	165	
	心理	292	170	45	
	衛生監視（衛生）	191	120	72	
	衛生監視（化学）	103	42	7	
	保健師	405	291	155	
	小計	17,077	9,659	2,385	
III 類	事務	5,283	3,892	398	
経験者	1 級職	事務	1,662	1,247	155
		土木造園（土木）	43	32	17
		建築	42	30	20
		機械	24	22	9
		電気	28	22	9
		福祉	69	60	28
		児童福祉	19	16	11
		児童指導	12	9	7
		児童心理	20	17	10
		小計	1,919	1,455	266
	(主任) 2 級職	事務	1,080	809	57
		土木造園（土木）	43	31	7
		建築	38	25	10
		福祉	63	49	23
		児童福祉	31	28	16
		児童指導	11	10	5
		児童心理	13	13	5
	小計	1,279	965	123	
	(係長級) 3 級職	児童福祉	13	11	6
		児童指導	2	2	2
		児童心理	5	5	2
小計		20	18	10	
障害者採用選考	事務	302	228	99	
就職氷河期世代	事務	2,479	1,514	40	
合計（I 類・III 類・経験者・障害者採用選考・就職氷河期世代の合計）		28,359	17,731	3,321	

※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2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）	2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	1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3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3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	13,090	399	3.0%	374	93.7%	201	53.7%	110	29.4%
	技術Ⅰ	679	69	10.1%	63	91.3%	23	36.5%	15	23.8%
	技術Ⅱ	479	36	7.5%	30	83.3%	18	60.0%	12	40.0%
	技術Ⅲ	1,421	46	3.2%	42	91.3%	10	23.8%	5	11.9%
	技術計	2,579	151	5.9%	135	89.4%	51	37.8%	32	23.7%
	計	15,669	550	3.5%	469	85.3%	252	53.7%	142	30.3%
II類	事務	657	55	8.4%	52	94.5%	46	88.5%	36	69.2%
	技術	175	16	9.1%	15	93.8%	10	66.7%	9	60.0%
	計	832	71	8.5%	67	94.4%	56	83.6%	45	67.2%
合計		16,501	621	3.8%	536	86.3%	308	57.5%	187	34.9%

（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	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
計	646	149	158	339	183	38	30	115	28.3	25.5	19.0	33.9

- (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2年は、特別給について10月23日に、月例給について12月3日にそれぞれ行った。

これらの概要は、以下のとおりである。

令和2年 特別区人事委員会勧告の概要(令和2年10月23日)

〔本年の勧告のポイント〕

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）、期末手当から差し引き

- ◎ 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

1 民間給与の調査

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、訪問によらず通信等の方法を用いて、特別給（賞与）の調査を6月29日から7月31日まで先行して実施
- ・ 月例給の調査は、感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日まで実施

2 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1,107民間事業所を实地調査（調査完了710事業所）

(2) 公民比較の結果

○ 特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.60月分	4.65月分	△0.05月

3 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

4 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

令和2年 特別区人事委員会勧告の概要(令和2年12月3日)

[本年の勧告のポイント]

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

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（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1,107民間事業所を实地調査（調査完了642事業所）

(3) 公民比較の結果

○ 月例給

民間従業員	職員	差
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・給与制度改革の状況

- ・ 管理監督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、管理監督職の更なる拡充に向け、取組を一層進める。

(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向けた検討、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) 人事の育成

(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

(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) 会計年度任用職員等への対応

- ・ 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醸成を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和2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 A	元年度要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 A+B-C
0	0	1	0

Ⅳ 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 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3年度
板橋区人事行政の運営等の状況の公表

令和3年11月

刊行物番号

R03 - 87

発行 板橋区総務部人事課
電話 3579-2070