

令和7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、服務、分限・懲戒処分及び公益通報の状況・・・・・・ 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34 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7年4月1日付）

単位：人

	I 類	II 類	III 類	経験者			技能・ 業務系	その他	計
				1 級 職	2 級 職 主任	3 級 職 係長級			
事 務	51		15	17	6	1			90
福 祉	6	37		10	4	1			58
心 理	1								1
土木造園	2			2	1				5
建 築	4				3				7
機 械				1					1
電 気				2					2
衛生監視	1								1
医師								1	1
歯科衛生士		1							1
栄養士	2								2
保健師	11								11
看護師		3							3
技能VI							3		3
計	78	41	15	32	14	2	3	1	186

※ 上記のほか、一般任期付職員として1名、育休代替任期付職員として事務を6名採用

(2) 退職者数（令和6年度）

単位：人

	事務	社会 教育	福祉	心理	土木造園	建築	機械	電気	衛生 監視	学芸員	医師
定年	19	1	5	0	7	3	1	0	1	1	1
勸奨	19	0	10	0	3	0	0	0	2	0	0
普通	39	0	30	1	2	0	0	0	0	0	0
死傷病	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	78	1	45	0	12	3	1	0	3	1	1
	歯科 衛生士	栄養士	保健師	看護師	調理	用務	作業Ⅱ	自動車 運転Ⅱ	作業Ⅲ	幼稚園 教育職員	計
定年	0	0	2	1	4	10	1	4	5	0	66
勸奨	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	40
普通	0	1	5	2	1	1	0	0	2	0	84
死傷病	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3
計	0	1	8	5	5	13	2	4	9	0	193

※ 定年退職：61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6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	【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 【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 【種別C】 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	【種別A・B】 自己申告、筆記考査、人事評価、面接 【種別C】 自己申告、人事評価、面接
係長職	【種別A】 主任の職に5年以上在職し、59歳未満 経験者<主任Ⅰ>の区分で採用され、主任の職に4年以上在職し、59歳未満 経験者<主任Ⅱ>の区分で採用され、主任の職に2年以上在職し、59歳未満 【種別B】 主任の職に7年以上在職し、50歳以上59歳未満 経験者<主任Ⅰ>の区分で採用され、主任の職に6年以上在職し、50歳以上59歳未満 経験者<主任Ⅱ>の区分で採用され、主任の職に4年以上在職し、50歳以上59歳未満	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、59歳未満	自己申告、人事評価
管理職	【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Ⅰ>又は<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Ⅱ>又は<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 経験者<係長級>の区分で採用され、係長級以上の職に2年以上在職し、55歳未満 【Ⅱ類】 課長補佐の職に2年以上在職し、60歳未満	【Ⅰ類】 筆記考査、勤務評定、口頭試問 【Ⅱ類】 人事評価、面接
技能主任	1級職に12年以上在職し、59歳未満 【経過措置】 平成30年3月末日現在、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61歳未満とする。	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、59歳未満	自己申告、人事評価、面接

※ 管理職選考【Ⅰ類】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。

主任職昇任選考 別表

選考種別 資格の基礎 となる採用区分			種別 A		種別 B		種別 C	
			1 級 職 在職年数	年 齢	1 級 職 在職年数	年 齢	1 級 職 在職年数	年 齢
本 則	Ⅰ 類		5 年以上	41 歳未満	10 年以上 20 年未満	50 歳未満	20 年以上	58 歳未満
	Ⅱ 類	短大 3 卒	6 年以上		11 年以上 21 年未満		21 年以上	
		短大 2 卒	7 年以上		12 年以上 22 年未満		22 年以上	
	Ⅲ 類	高等学校卒業 後 1 年間の養 成施設等を修 了した者	8 年以上		13 年以上 23 年未満		23 年以上	
		その他	9 年以上		14 年以上 24 年未満		24 年以上	
	経験者 〈1 級職〉		3 年以上		10 年以上 20 年未満		20 年以上	
	経験者（児童福祉・ 児童指導・児童心理） 〈1 級職〉							
特 例	Ⅰ 類			5 年以上 10 年未満	41 歳以上 50 歳未満	5 年以上 20 年未満	50 歳以上 58 歳未満	
	Ⅱ 類	短大 3 卒		6 年以上 11 年未満		6 年以上 21 年未満		
		短大 2 卒		7 年以上 12 年未満		7 年以上 22 年未満		
	Ⅲ 類	高等学校卒業 後 1 年間の養 成施設等を修 了した者		8 年以上 13 年未満		8 年以上 23 年未満		
		その他		9 年以上 14 年未満		9 年以上 24 年未満		
	経験者 〈1 級職〉			3 年以上 10 年未満		3 年以上 20 年未満		
	経験者（児童福祉・ 児童指導・児童心理） 〈1 級職〉							

- (注) 1 採用区分就職氷河期世代については、Ⅰ 類の区分を適用する。
- 2 資格の基礎となる採用区分Ⅱ 類・短大 3 卒及びⅢ 類・高等学校卒業後 1 年間の養成施設等を修了した者については、医療技術系に属する職種のみに適用する。
- 3 令和 6 年度は、種別 C の本則及び特例の受験資格における年齢要件の上限部分は 54 歳未満とする。
- 4 種別 C における年齢要件の上限部分については、当分の間、本則及び特例に定める年齢に 5 歳加算する。
- 5 行政職給料表（一）、医療職給料表（二）又は医療職給料表（三）のいずれかの 1 級の最高号給が適用されている者については、【種別 C】の受験資格における年齢要件の上限部分を 2 の規定にかかわらず 61 歳未満とする。

(2) 昇任選考・能力実証実施状況（令和6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	624	238	54	569	149	929	107	33	37
受験者	249	78	7	－	86	32	3	14	5
合格者	76	22	2	74	13	10	3	4	1

※ 全部受験方式・免除受験方式の数（管理職選考の詳細は、28 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)

区 分 部 門			職 員 数		対前年 増減数	主な増減理由
			令和6年	令和7年		
普通会計部門	一般行政部門	議会	18	20	2	育児休業職員の対応による増など
		総務	586	593	7	国勢調査の対応による増など
		税務	138	134	△ 4	育児休業職員の対応終了による減など
		民生	1,614	1,606	△ 8	区立保育園民営化による減など
		衛生	486	486	0	
		労働	5	5	0	
		農林水産	4	4	0	
		商工	41	40	△ 1	派遣終了による減など
		土木	369	381	12	まちづくり事業による増など
		計	3,261	3,269	8	＜参考＞ 人口1万人あたり職員数 56.27人
教育部門		347	347	0		
小計		3,608	3,616	8	＜参考＞ 人口1万人あたり職員数 62.25人	
公営企業等 会計部門	その他		214	211	△ 3	育児休業職員の対応終了による減など
	小計		214	211	△ 3	
合 計			3,822 [3,610]	3,827 [3,615]	5 [5]	＜参考＞ 人口1万人あたり職員数 65.88人

- (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人数で、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。

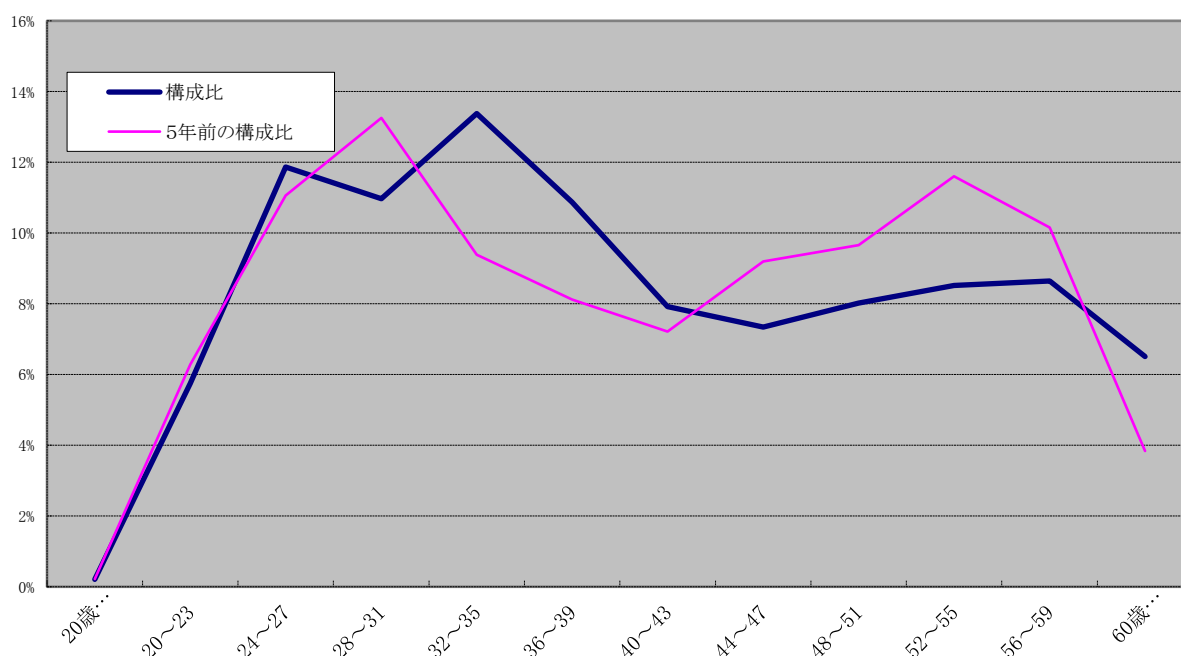
(2) 年齢別職員構成の状況(令和7年4月1日現在)

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 220	人 454	人 420	人 512	人 416	人 303	人 281	人 307	人 326	人 331	人 249	人 3,827
構成比	0.21%	5.75%	11.86%	10.97%	13.38%	10.87%	7.92%	7.34%	8.02%	8.52%	8.65%	6.51%	100.00%

※令和2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 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
5年前の構成比	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%

※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) 年次別職員実数の概要

(各年4月1日現在)

部門 \ 区分		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	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	計
一般行政	職員数	3,000	3,019	3,020	3,043	3,036	3,074	3,118	3,169	3,200	3261	3269	—
	増減	△ 12	19	1	23	△ 7	38	44	51	31	61	8	249
教育	職員数	341	353	356	362	368	371	364	345	347	347	347	—
	増減	3	12	3	6	6	3	△ 7	△ 19	2	0	0	9
公営企業等会計	職員数	192	191	194	196	196	199	209	204	206	214	211	—
	増減	3	△ 1	3	2	0	3	10	△ 5	2	8	△ 3	25
計	職員数	3,533	3,563	3,570	3,601	3,600	3,644	3,691	3,718	3,753	3,822	3,827	—
	増減	△ 6	30	7	31	△ 1	44	47	27	35	69	5	283

(注) 増減は、各年の欄にあっては対前年比の職員増減数を、計の欄にあっては平成27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 6 年度普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (令和 7 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) 5 年度の人 件費比率
令和 6 年度	人 578,914	千円 268,335,964	千円 11,607,738	千円 35,099,530	% 13.1	% 12.3

※ 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。

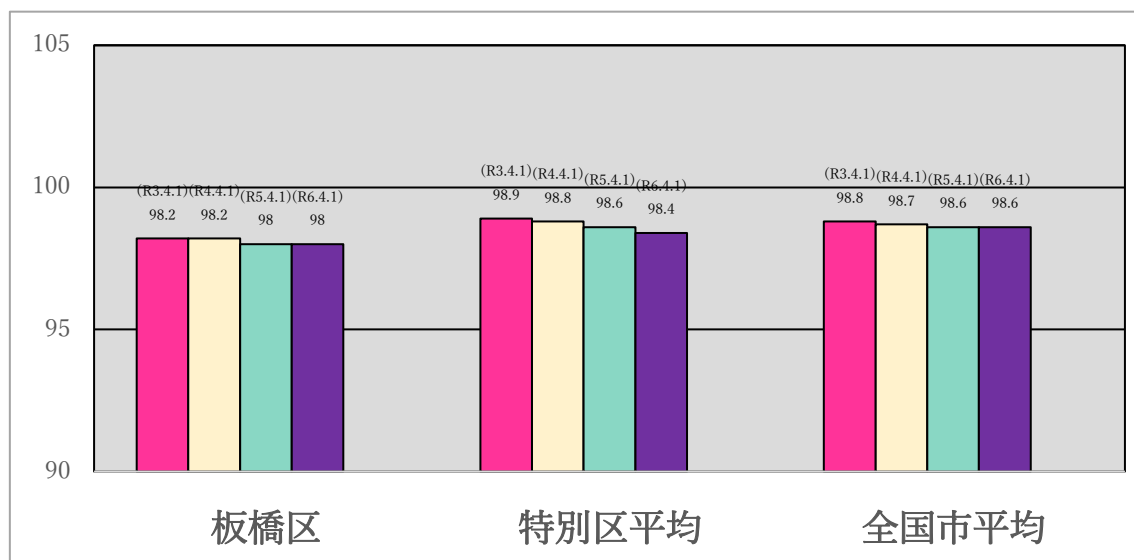
(2) 職員給与費の状況（令和6年度普通会計決算）

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 6 年度	人 3,608	千円 12,586,708	千円 4,415,515	千円 7,367,307	千円 24,369,530

(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 6,755	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6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 7 年度	円 406,322	円 391,462	14,860円 (3.80%)	3.80%	3.80%	3.30%

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 7 年度	4.92月	4.85月	0.07月	0.5月	4.90月	4.65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。

	令和2 年度の支給 割合	令和3 年度の支給 割合	令和4 年度の支給 割合	令和5 年度の支給 割合	令和6 年度の支給 割合	令和7 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7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	39.0歳	305,355円	416,659円	382,203円
東京都	42.3歳	325,837円	470,901円	409,944円
国	41.9歳	332,237円		414,480円
特別区平均	一歳	一円	一円	一円

※「一」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	55.0歳	290人	285,649円	370,319円	355,430円
うち清掃職員	53.3歳	171人	290,065円	383,817円	366,259円
うち用務員	58.2歳	53人	270,449円	337,406円	329,250円
うち学校給食員	57.4歳	20人	292,485円	359,312円	352,659円
東京都	50.3歳	1,189人	289,995円	391,360円	357,218円
国	51.3歳	1,703人	294,567円		337,907円
特別区平均	一歳	一人	一円	一円	一円

※「一」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。（令和４年～令和６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。

※ 「—」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	36.8歳	327,900円	453,828円
東京都	小学校・中学校	39.7歳	354,959円	458,724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７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 「—」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7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)	220,000円	225,500円	(総合職) 230,000円 (一般職) 220,000円
	III 類 (高校卒)	182,000円	188,000円	188,000円
技能労務職	高 校 卒	173,200円	185,400円	185,700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7年4月1日現在）

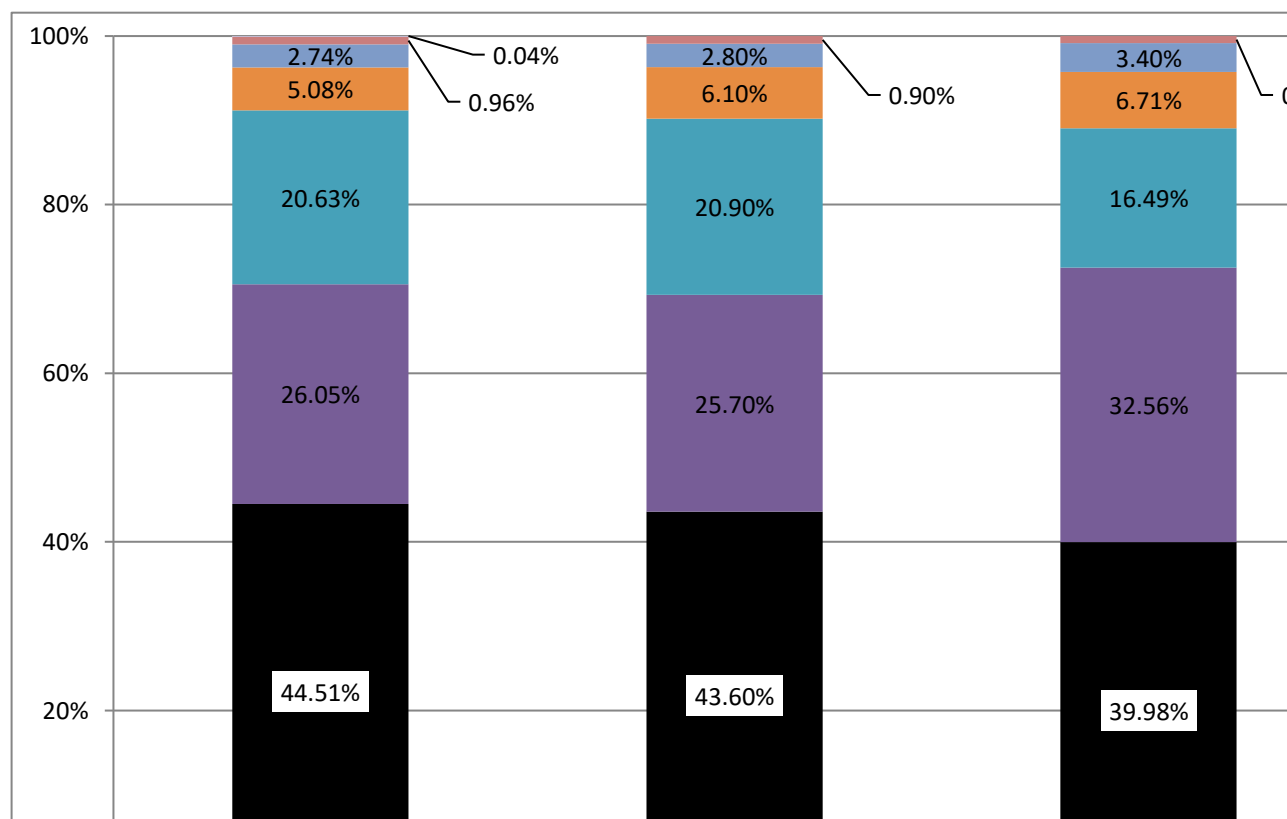
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	I 類 (大学卒)	288,091円	337,470円	386,076円
	III 類 (高校卒)	248,831円	277,685円	325,140円
技能労務職	高 校 卒	247,129円	282,422円	309,446円

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7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
7級	統括部長	1人	0.04%	459,400円	544,600円
6級	部長	22人	0.96%	379,400円	518,100円
5級	課長	63人	2.74%	303,500円	457,100円
4級	課長補佐	117人	5.08%	276,700円	431,000円
3級	係長、担当係長又は主査	475人	20.63%	254,100円	408,800円
2級	主任	600人	26.05%	231,500円	357,600円
1級	2級から7級までの級に属さない職務	1,025人	44.51%	177,400円	323,900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 令和7年に6級制から7級制に変更しています。
 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6年4月2日から令和7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6年度)

板 橋 区	東 京 都	国
1人当たり平均支給額 1,782千円	1人当たり平均支給額 2,053円	
(令和6年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.50月分 2.35月分 (1.40)月分 (1.15)月分	(令和5年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.50月分 2.35月分 (1.40)月分 (1.15)月分	(令和6年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.50月分 2.10月分 (1.40)月分 (1.00)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6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 cc 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7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					
2,404千円 20,551千円					

（注）退職手当の1人あたり平均支給額は、令和6年度退職職員に支給された平均額です

(4) 地域手当（令和7年4月1日現在）

支 給 実 績（令和6年度決算）		2,770,449千円	
支給職員1人あたり平均支給年額（令和6年度決算）		723,166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％	3,827人	20％
鴨川市	12％	4人	0％

(5) 特殊勤務手当 (令和7年4月1日現在)

支給実績（令和6年度決算）			81,236 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和6年度決算）			135,707 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和6年度）			15.5%	
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6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	21,980千円	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	12千円	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	4千円	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	28,785千円	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	13,465千円	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	16,226千円	日額 950円

(6) 時間外勤務手当

支給実績 (令和6年度決算)	851,528千円
職員1人当たり平均支給年額 (令和6年度決算)	246,013円
支給実績 (令和5年度決算)	787,517千円
職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度決算)	227,897円

(7) その他の手当 (令和7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6年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和6年度決算)
扶養手当	①配偶者 4,000円 ②子 9,500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 3,000円 ② 11,500円 ③ 6,500円 ④ 5,000円	195,274千円	182,242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	193,869千円	172,623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	446,746千円	132,307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	122,004千円	1,173,124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	7,681千円	2,560,600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	—	86,643千円	179,759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	—	4,372千円	43,294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	4,205千円	36,251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	1,056千円	528,000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	102千円	12,750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			762千円	54,445円

5 特別職の報酬等の状況（令和7年4月1日現在）

区 分		給料月額等		
給料	区 長	1,153,000円		
	副 区 長	924,000円		
報酬	議 長	924,000円		
	副 議 長	794,000円		
	議 員	609,000円		
期末手当	区 副 区 長 長	(令和7年度支給割合) 3.85月分		
	議 副 議 長 長 員	(令和7年度支給割合) 3.85月分		
退職手当		(算定方式)	(1期の手当額)	(支給時期)
	区 長	$1,153,000 \times \text{勤続期間} \times 450/100$	20,754,000円	任期毎
	副 区 長	$924,000 \times \text{勤続期間} \times 310/100$	11,457,600円	任期毎

（注）退職手当の「1期の手当額」は、令和7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。

Ⅲ 職員の勤務時間、サービス、分限・懲戒処分及び公益通報の状況

1 勤務時間等（令和7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6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
3,329人	16.34日

※ 対象人数は、令和6年4月1日から令和7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6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	73人	46人	1人
男性職員	58人	3人	0人
合 計	131人	49人	1人

※ 数字は、令和6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6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
91 人	1 人	0 人	4 人	0 人

5 公益通報制度の運用状況（令和6年度）

区では、法令遵守の徹底を図るため、「東京都板橋区職員の倫理の保持及び公益通報に関する条例」により、職員が遵守すべき倫理原則を示し、区役所内部の違法行為などを発見したときに、人事課長または第三者窓口（弁護士）に通報する体制を整えています。

通報は、区職員のほか、区立施設の指定管理者の従業員、区業務の受託業者の従業員、派遣労働者など、職員以外で区の事務事業にかかわる者からの通報も受けることができます。

通報者及び利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシーなどに配慮し、不利益な取り扱いから保護されます。

通報件数
4 件

Ⅳ 職員の研修及び人事評価の状況

1 研修の状況（令和6年度）

研修名		回数(回)	受講人数(人)
区	新任研修	1 6	8 9 4
	現任研修	1 6	7 0 1
	主任職研修	1 0	2 7 6
	係長職研修	7	2 6 4
	管理職研修	7	2 2 5
	実務研修	1 0	4 2 0
	特別研修	3 3	1, 1 1 4
	その他講座等	3	2 0
区実施研修合計		1 0 2	3, 9 1 4
特別区	新任研修	7	2 1 5
	管理職候補者研修	4	2 0
	管理職研修	8	2 4
	専門研修	5 9	1 8 6
	児童相談所関連研修	3 3	1 2 4
	清掃研修	1 3	2 6
	自治体経営研修	3	7
	サポート研修	1 4	3 9
	ステップアップ研修	1 4	1 9
	試行研修（調査研究）	1 2	3 0
	連携講座	8	1 1
特別区実施研修合計		1 7 5	7 0 1
東京都等実施研修（福祉保健局等）合計		2 5	1 3 2
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		2	2 1
総合計		3 0 6	4, 7 7 0

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。		
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。						
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

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）や子ども子育て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 7 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 156.3800/1,000 ※介護保険含む	給料・期末手当の 199.0139/1,000 ※介護保険及び 一部負担金含む
長期給付	老齢・障害・遺族年金の給付		
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7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6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 35,118,416 円 会員数 4,276 人 ※準会員(会計年度任用職員)含む 1人あたり 約 8,213 円
給付事業	結婚、出産、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、卓球大会、ウォーキング大会、バレーボール大会、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6年度)

種別	受診者数
定期健康診断	3,697 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6年度)

公務災害	通勤災害	計
12 人	4 人	16 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6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7年4月1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（一般事務）	有	22 歳以上 32 歳未満			・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務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 ・※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			
	事務（ICT）								
	土木造園（土木） 【春試験・秋試験】								
	土木造園（造園）								
	建築 【春試験・秋試験】								
	機械								
	電気								
	福祉	無	22 歳以上 30 歳未満	社会福祉士・児童指導員又は保育士※					
	心理		40 歳未満	学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）の心理学科を卒業した人又はこれに相当する人					
	衛生監視（衛生）	有	22 歳以上 30 歳未満	食品衛生監視員及び 環境衛生監視員					
衛生監視（化学）									
保健師	無	22 歳以上 40 歳未満	保健師						
経験者 1 級職	事務（一般事務）	有	60 歳未満	民間等での業務従事歴 4 年以上			・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		
	事務（ICT）								
	土木造園（土木）								
	建築								
	機械								
	電気								
	福祉	無			社会福祉士・児童指導員・保育士※ のいずれか				
	児童福祉								
	児童指導								
	児童心理							学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）の心理学科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	60 歳未満	民間等での業務 従事歴8年 以上		・ 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
	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	社会福祉士・児童指導員・保育士※のいずれか	
	児童福祉					
	児童指導					
	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	
経験者3級職 (係長級)	事務（ICT）	有	60 歳未満	民間等での業務 従事歴12年以上ある人で、そのうち当該職種に関する業務に従事した歴が4年以上ある人		・ ※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
	児童福祉	無		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4年以上ある人	社会福祉士・児童指導員・保育士※のいずれか	
	児童指導					
	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	
就職氷河期世代	事務	有	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた人			・ 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
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 60 歳未満	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		・ 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

(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【春】	3月8日	4月21日	6月14日	7月8日～ 7月18日	7月22日(技術系)・ 7月30日(技術系以外)
Ⅲ 類	6月20日	9月8日	10月18日	10月31日・ 11月1日	11月15日
経験者	6月20日	9月1日	10月18日	10月26日・ 10月27日・ 11月2日・ 11月3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28日・ 10月29日・ 10月30日	11月4日
就職氷河期 世代	6月20日	9月1日	10月18日	11月4日	11月15日
I 類【秋】	7月23日	9月8日	10月9日	10月20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（一般事務）		7,580	6,868	3,035
	事務（ICT）		78	59	27
	土木造園（土木）【春】		150	132	64
	土木造園（土木）【秋】		63	46	26
	土木造園（造園）		63	56	33
	建築【春】		123	115	74
	建築【秋】		59	50	35
	機械		40	35	14
	電気		54	46	27
	福祉		424	386	250
	心理		147	126	47
	衛生監視（衛生）		119	104	69
	衛生監視（化学）		35	24	8
	保健師		330	305	205
	小 計		9,265	8,352	3,914
	Ⅲ 類		事務	1,885	1,609
経験者	1 級 職	事務（一般事務）	1,540	1,165	385
		事務（ICT）	42	32	17
		土木造園（土木）	44	32	24
		建築	25	17	14
		機械	28	22	11
		電気	44	31	18
		福祉	104	93	62
		児童福祉	23	21	15
		児童指導	23	21	15
		児童心理	23	20	12
		小 計	1,896	1,454	573
	（主任） 2 級 職	事務（一般事務）	1,008	744	168
		事務（ICT）	40	30	15
		土木造園（土木）	61	51	21
		建築	37	29	20
		福祉	60	54	35
		児童福祉	22	21	15
		児童指導	13	13	9
		児童心理	7	7	7
		小 計	1,248	949	290
	（係長級） 3 級 職	事務（ICT）	13	12	3
		児童福祉	17	17	7
		児童指導	4	4	3
		児童心理	6	6	3
		小 計	40	39	16
障害者採用選考		事務	440	317	107
就職氷河期世代	事務	702	516	78	
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）			15,476	13,236	5,497

2 採用選考等

令和6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	0人
課長補佐	0人
課長	1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、年齢55歳未満で、主任以上の在職期間が6年以上の人（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。）

（受験方式）全部－受験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至らない。

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－主任の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人等の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格には至らない。

（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。

※ 翌年度にI類（全部、分割、免除）の受験資格を満たさない者については、原則として、受験資格を満たす年度以降3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○ II 類（令和5年度から各区において実施）

（受験資格）日本国籍を有し、かつ、分類基準（I）の適用職種の職務に従事する者で、

基準日現在、４級職に２年以上在職し年齢が６０歳未満の人
 (選考方法) 人事評価及び面接とする。ただし、任命権者は必要に応じて選考方法を追加
 できるものとする。

(２) 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	12,590	535	4.2	380	71.0	191	50.3	105	27.6
	技術Ⅰ	683	66	9.7	44	66.6	21	47.7	14	31.8
	技術Ⅱ	535	64	12.0	49	76.6	22	44.9	14	28.6
	技術Ⅲ	1,368	50	3.7	35	70.0	11	31.4	7	20.0
	技術計	2,586	180	7.0	128	71.1	54	42.2	35	27.3
	計	15,176	715	4.7	508	71.0	245	48.2	140	27.6
Ⅱ 類	事 務	88	—	—	—	—	—	—	3	—
	技 術	19	—	—	—	—	—	—	0	—
	計	107	—	—	—	—	—	—	3	—

(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	487	136	95	256	123	32	24	67	25.3	23.5	25.3	26.2
技術Ⅰ	63	15	17	31	19	3	6	10	30.2	20.0	35.3	32.3
技術Ⅱ	44	14	9	21	14	4	2	8	31.8	28.6	22.2	38.1
技術Ⅲ	36	10	12	14	10	3	3	4	27.8	30.0	25.0	28.6
技術計	143	39	38	66	43	10	11	22	30.1	25.6	28.9	33.3
計	630	175	133	322	166	42	35	89	26.3	24.0	26.3	27.6

(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6年は、10月9日に行った。

これらの概要は、以下のとおりである。

令和6年 特別区人事委員会勧告の概要(令和6年10月9日)

〔本年のポイント〕

1 月例給

公民較差 11,029 円（2.89%）を解消するため、初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ

2 特別給

年間の支給月数を0.2月引上げ（現行4.65月→4.85月）

期末手当及び勤勉手当に均等に配分

◎ 職員の平均年間給与は、約26万7千円の増

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（令和6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
58,194人	32,441人	382,163円	38.8歳

（2）民間給与実態調査の内容（令和6年4月）

区分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,112民間事業所を調査（調査完了677事業所）

（3）公民比較の結果

○ 月例給

民間従業員	職 員	差
393,192 円	382,163 円	11,029 円（2.89%）

（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
4.87月分	4.65月分	0.22月

（4）本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っ

ていた較差 11,029 円 (2.89%) を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は 10,268 円である。

(5) 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年 4 月 1 日時点の 864 人に対し、本年 4 月 1 日時点で 627 人、減少数は 237 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 16 人で約 7% 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。

2 改定の内容

(1) 給料表

①行政職給料表(一)

- ・ 初任給について、国や民間企業における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- ・ 若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	196,200 円	220,000 円	23,800 円
III 類	158,100 円	182,000 円	23,900 円

②その他の給料表等

- ・ その他の給料表は、行政職給料表(一)との均衡を考慮した改定
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

(2) 特別給(期末手当・勤勉手当)

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.2 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、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

(3) 実施時期

- ・ 月例給：令和 6 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

(参考 1) 公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
9,191 円	0 円	1,838 円	11,029 円

(参考 2) 公民比較に基づく給与改定による平均年間給与の増加額(公民比較対象職員)

改定前	改定後	差
約 6,425 千円	約 6,691 千円	約 267 千円

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 未来を切り拓く人材の確保と育成

- ・ 行政は、地域共生社会の実現や災害対策、DX の推進等、複雑・多様化する行政課題の解決のため、未来を切り拓く人材の確保と育成が急務と言える。

(2) 時代に応じた採用制度の見直し

(将来を見据えた人材確保・育成策の検討)

- ・ 有為な人材の確保と職員の成長支援、研修等の環境整備に重点的に取り組む必要がある。
- ・ 公務への取組で得られる職員自身の成長実感がやりがいにつながり、組織パフォーマンスの向上に資する。

(採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施)

- ・ 試験内容の変更等、採用試験・選考の見直し・検証を継続して取り組んでいく。

- ・令和7年には、SPIを活用した新たな試験方法を追加し、I類採用試験で実施を予定している。

（採用PR等の戦略的な展開）

- ・有為な人材の確保には、公務の魅力を広く発信することが肝要であり、PR活動をいかに就職・転職活動中の者へ届けるかが重要である。
- ・就職活動前の学生も対象とした職場体験の機会の提供は、公務の魅力への理解を深めることができるため、積極的な取組が求められる。
- ・内定後から採用までの間、特別区で働く意欲を向上させる取組が重要である。

（障害者の雇用促進）

- ・障害者のキャリア形成の支援により障害者雇用の質の向上が求められている。

（専門人材の活用）

- ・自治体DXの推進に向けた課題と必要なスキルを見極め、職員の得意分野を活かした適切な人材管理を行うことが肝要である。
- ・行政需要の高度化やDX推進の必要性の高まりに伴い、特定任期付職員の活用を早急に検討する必要がある。

（3）人材の育成

（人事評価制度の適切な運用）

- ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要である。
- ・職務に求められる能力を可視化し、職員がその達成度を認識することで自身の成長を実感できる環境づくりが必要である。
- ・評価者による定期的な面談と職員の多様な能力を踏まえた指導・助言を行うことが肝要である。

（若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成）

- ・従来の研修やOJTの充実に加え、キャリア形成支援に係る取組やきめ細かい人事上の対応を図るなど、これまでとは異なる視点による人材育成の推進が必要である。
- ・主任職昇任選考に対する試験制度の工夫や適切な合格者数の管理が重要である。

（管理職を担う者の人材育成）

- ・管理職を担うべき人材を早い段階から育成することが必要である。
- ・様々なスキルを有する職員をマネジメントする能力を身に付ける研修を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していかなければならない。

（女性活躍の推進）

- ・働き方が多様化する中で、それぞれの職員に対して適正に評価することにより、適切な人材育成と積極的な登用を図る必要がある。
- ・昇任選考受験に対する支援や昇任への不安解消に向けたサポート体制を整備することが重要である。

（時代に適応した組織マネジメントの確立）

- ・人事施策を戦略的に行うためには、管理職員のマネジメント能力だけに頼らない人材マネジメント体制を構築する必要がある。
- ・職員の成長を最大限引き出すため、職員の働き方や個人の価値観の多様化等に適応した組織マネジメントを確立することが求められる。

（高年齢層職員の能力及び経験の活用）

- ・高年齢層職員が早い段階から高齢期の働き方のイメージを持ち、これまで培ってきた知識経験を存分に活かすことができる環境を整えることが必要である。

2 勤務環境の整備等

（1）誰もが活躍できる勤務環境づくり

- ・多様で柔軟な働き方の重要性の見直しや人材確保競争の激化が進み、特別区においても限られた人的資源を最大限活かすことが必要である。
- ・全ての人が柔軟に働き活躍できる職場環境の整備は、職員がやりがいや意欲を高めキャリア

形成や成長実感を得ながら自己実現していくことや、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を向上させることにつながる。

- ・多様で柔軟な勤務環境の整備には、組織マネジメント及び制度を活用できる職場風土の構築が重要である。

(職員のやりがいや意欲を高める環境づくり)

【勤務環境の制度・整備等】

- ・テレワークは多様な働き方やワーク・ライフ・バランスという観点だけではなく、事業継続や業務効率等の観点からも導入と活用が必要である。
- ・フレックスタイム制導入の検討が引き続き必要である。
- ・定年引上げに伴い、高年齢層職員の多様な働き方のニーズに応えるため、勤務環境の整備が重要である。
- ・働き方の選択肢を広げるとともに、職場に適した制度の活用ができる職場風土の構築が必要である。

【仕事と生活の両立支援】

- ・男性職員の育児休業取得率等が向上しており、各区の取組が進んでいる。
- ・性別や職層に関係なく仕事と生活が両立できる勤務環境の整備に向け、男性の育児休業の長期化、代替措置の充実や復帰後支援等の取組を図ることが必要である。

(魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり)

【長時間労働の是正】

- ・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、D X推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
- ・教職員の長時間労働是正に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。

【年次有給休暇の取得促進】

- ・管理職の年次有給休暇の取得促進は、休みやすい勤務環境づくりを推進する上でも有効である。
- ・時間単位休暇を除いた年5日以上を取得ができるように配慮することは、職員の健康を確保する上でも重要である。

【メンタルヘルス対策の推進】

- ・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であるため、対応力を向上させる研修の定期的・計画的な実施が必要である。
- ・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。

【ゼロ・ハラスメント対策】

- ・根絶の第一歩は正しい知識と理解にあり、全職員の定期的な研修受講が必要である。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充が必要である。
- ・国・東京都等の動向を適時に捉えた、カスタマー・ハラスメント防止に向けた積極的な取組を推進する必要がある。

(2) 区民からの信頼の確保

- ・コンプライアンス意識の醸成・向上等を目的とする研修を定期的・継続的に実施する必要がある。
- ・職員からの通報制度の整備への積極的な取組が望まれる。

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和6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	6年度要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 A+B-C
6	0	1	5

Ⅳ 不利益処分に関する審査請求の状況

令和6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	6年度申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 A+B-C
15	1	1	15

令和 7 年度
板橋区人事行政の運営等の状況の公表

令和 7 年 11 月

刊行物番号

R07－86

発行 板橋区総務部人事課
電話 3579-2070