

平成 30 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・・・・・・・・ 18 ページ
- IV 職員の研修及び人事評価の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19 ページ
- V 職員の福祉及び利益の保護の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23 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・・・・ 28 ページ
- III 勤務条件に関する措置の要求の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32 ページ
- IV 不利益処分に関する審査請求の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32 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（平成 30 年 4 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 I	2 級職 主任 II	
事務	44		15	4			63
土木造園（土木）	2			1			3
土木造園（造園）	3						3
建築	5			1			6
衛生監視	1						1
福祉	10	50					60
心理	3						3
栄養士	1						1
保健師	3						3
看護師	1						1
計	73	50	15	6			144

※上記のほか、育休代替任期付職員として事務を 3 名採用

(2) 退職者数（平成 29 年度）

単位：人

	事務	社会教育	福祉	土木造園	建築	衛生監視	医師	栄養士	歯科衛生
定年	36	1	18	2	2	2		1	
勸奨	12		12		1				
普通	14		12			1	1	1	
死傷病									
計	62	1	42	2	3	3	1	2	0
	理学療法	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 VI 作業 III	幼稚園 教育職員	計
定年	1		2	1	3	3	2	1	75
勸奨					1				26
普通			1			2			32
死傷病									
計	1	0	3	1	4	5	2	1	133

※ 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 III は清掃作業等の職務

2 昇任選考の状況

(1) 受験資格・選考方法（平成 29 年度実施分）

	主な受験資格	選考方法
主任主事	【I 類】 2 級職に 4 年以上在職し、50 歳未満 経験者<2 級職>採用試験により採用され、2 級職に 3 年以上在職し、年齢が 50 歳未満 【II 類 A】 2 級職に 12 年以上在職し、37 歳以上 56 歳未満 【II 類 B】 2 級職に 5 年以上在職し、52 歳以上	【I 類】 自己申告、人事評価、筆記 【II 類 A・B】 自己申告、人事評価
係長職	【I 類】 主任主事の職に 5 年以上在職し、50 歳未満 経験者<主任主事 I>の区分で採用され、主任主事の職に 4 年以上在職し、50 歳未満 経験者<主任主事 II>の区分で採用され、主任主事の職に 2 年以上在職し、50 歳未満 【II 類】 2 級職以上の職に 15 年以上在職し、そのうち主任主事の職に在職する期間が 7 年以上で、50 歳以上 58 歳未満 経験者<主任主事 I>の区分で採用され、2 級職以上の職に 14 年以上在職し、そのうち主任主事の職に在職する期間が 6 年以上で、50 歳以上 58 歳未満 経験者<主任主事 II>の区分で採用され、2 級職以上の職に 12 年以上在職し、そのうち主任主事の職に在職する期間が 4 年以上で、50 歳以上 58 歳未満	【I 類】 自己申告、人事評価、筆記 審査、面接 【II 類】 自己申告（論文含む）、人事評価、面接
総括係長職	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、42 歳以上 58 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 【II 類】 課長補佐の職に 1 年以上在職し、47 歳以上 56 歳未満	【I 類】 筆記審査、勤務評定、口頭 試問、適性評定（技術のみ） 【II 類】 筆記審査、勤務評定、口頭 試問
技能主任	1 級職に 16 年以上在職し、58 歳未満 【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 60 歳未満	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、筆記審査、面接
統括技能長	技能長の職に 3 年以上在職し、42 歳以上 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。

(2) 昇任選考実施状況 (平成 29 年度)

単位：人

	主任主事			係長職		総括 係長 職	管理職		技能 主任	技能長		統括 技能 長
	I 類	II 類 A	II 類 B	I 類	II 類		I 類	II 類		身分 切替	左記 以外	
有 資格者	461	24	6	500	347	153	948	63	79	77	81	19
受験者	376	9	5	55	16	131	27	5	40	6	10	1
合格者	94	6	2	31	2	30	4	2	10	1	2	1

※ 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、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)

部 門		区 分	職 員 数		対前年 増減数	主な増減理由
			平成29年	平成30年		
普通会計部門	一般行政部門	議会	18	18	0	
		総務	591	601	10	児童相談所設置準備による増、個人番号カード交付事務の縮減による減など
		税務	127	132	5	再任用職員の配置ポスト見直しによる増など
		民生	1,426	1,423	△ 3	子どもの貧困対策による増、臨時福祉給付金業務の終了による減など
		衛生	481	481	0	受動喫煙対策による増、保健所検査業務の一部委託化による減など
		労働	4	4	0	
		農林水産	5	5	0	
		商工	37	38	1	再任用職員の配置ポスト見直しによる増
		土木	331	341	10	まちづくりの推進による増、小破修理業務移管による減など
		計	3,020	3,043	23	<参考> 人口1万人あたり職員数 54.04人
	教育部門	356	362	6	コミュニティ・スクール事業による増、学校閉校による減など	
	小計	3,376	3,405	29	<参考> 人口1万人あたり職員数 60.47人	
公営企業等会計部門	その他	194	196	2	居宅介護支援事業所事務の移管による増など	
	小計	194	196	2		
合 計			3,570	3,601	31	<参考> 人口1万人あたり職員数 63.95人
			[3,476]	[3,476]	[0]	

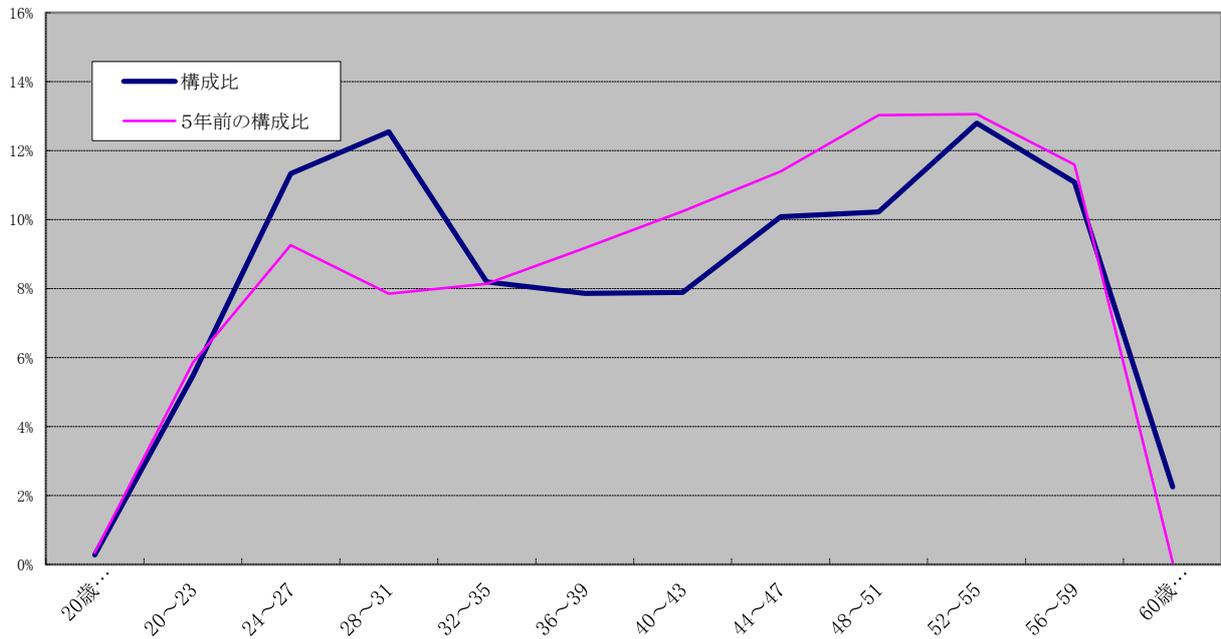
- (注) 1 部門別職員数は、国が実施する定員管理調査に基づいています。
 2 公営企業等会計部門とは、国民健康保険事業・介護保険事業などです。
 3 職員数は一般職に属する職員の数で、条例定数外職員(育児休業者・退職者)を含みます。
 4 []内は、条例定数の合計です。
 5 増減数の内訳には、部門間の変更を含みます。

(2) 年齢別職員構成の状況(平成30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 10	人 197	人 408	人 452	人 295	人 283	人 284	人 363	人 368	人 461	人 399	人 81	人 3,601
構成比	0.28%	5.47%	11.33%	12.55%	8.19%	7.86%	7.89%	10.08%	10.22%	12.80%	11.08%	2.25%	100.00%

※平成25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 12	人 208	人 329	人 279	人 289	人 326	人 364	人 405	人 463	人 464	人 412	人 2	人 3,553
5年前の構成比	0.34%	5.85%	9.26%	7.85%	8.13%	9.18%	10.24%	11.40%	13.03%	13.06%	11.60%	0.06%	100.00%



(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～平成31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	平成31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		-	-	-

※平成28年4月1日を始期とし、職員定数の維持を目標としているため、平成31年4月1日職員定数が同数となっている。

(参考) 板橋区経営刷新計画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16年4月1日	平成23年3月31日	板橋区経営刷新計画(定員適正化計画)の取組み期間の全7年間(平成16～平成22年度)において、条例定数を650人純減します(純減率15.16%)

(参考) 板橋区経営革新計画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23年4月1日	平成26年3月31日	板橋区経営革新計画(定員適正化計画)の取組み期間の全3年間(平成23～平成25年度)において、条例定数を62人純減します(純減率1.70%)

(参考) いたばし未来創造プラン「経営革新」編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25年4月1日	平成28年3月31日	板橋区経営革新計画を改訂し策定した、いたばし未来創造プラン「経営革新」編(定員適正化計画)の取組み期間である全3年間(平成25～平成27年度)において、条例定数を100人純減します(純減率2.79%)

(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%)

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20年	平成21年	平成22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21年～30年計
		一般行政	職員数	3,089	3,088	3,091	3,068	3,061	3,028	3,012	3,000	3,019	3,020
	増減		△ 1	3	△ 23	△ 7	△ 33	△ 16	△ 12	19	1	23	△ 46
教育	職員数	459	379	357	350	340	337	338	341	353	356	362	-
	増減		△ 80	△ 22	△ 7	△ 10	△ 3	1	3	12	3	6	△ 97
公営企業等会計	職員数	184	187	186	187	188	188	189	192	191	194	196	-
	増減		3	△ 1	1	1	0	1	3	△ 1	3	2	12
計	職員数	3,732	3,654	3,634	3,605	3,589	3,553	3,539	3,539	3,563	3,570	3,601	-
	増減		△ 78	△ 20	△ 29	△ 16	△ 36	△ 14	△ 6	30	7	31	△ 131

(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20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（平成 29 年度普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (平成 30 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) 28 年度の 人件費比率
平成 29 年度	人 561,713	千円 207,189,692	千円 5,578,151	千円 32,084,881	% 15.5	% 16.3

※ 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。

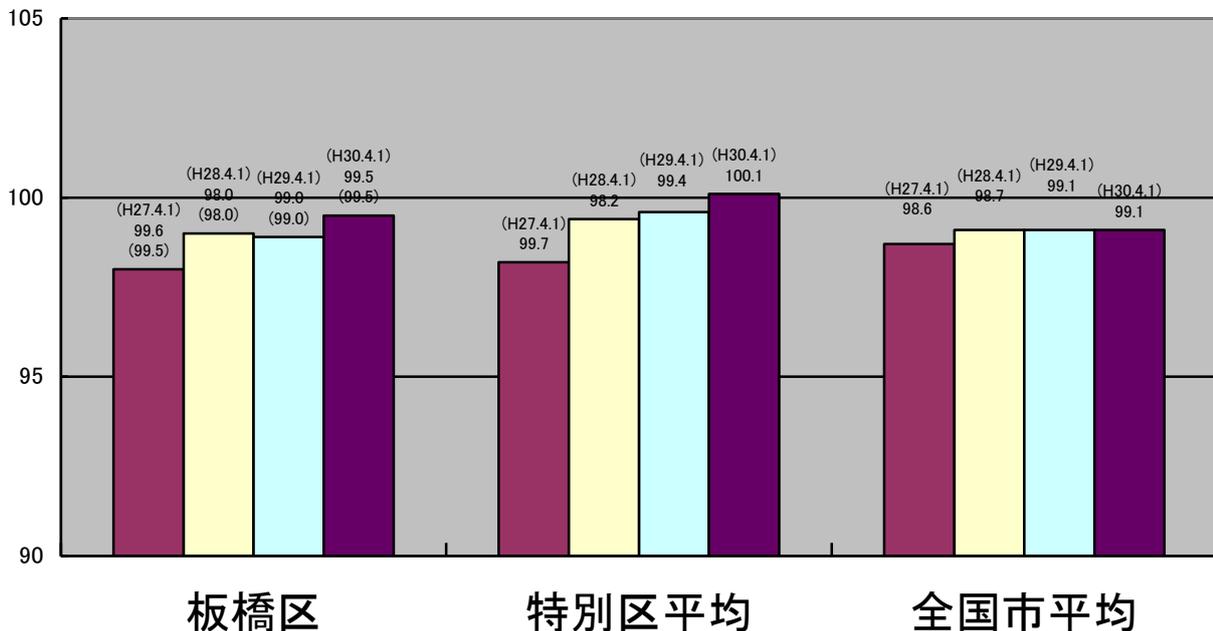
(2) 職員給与費の状況 (平成 29 年度普通会計決算)

区分	職員数 A	給 与 費			
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B
平成 29 年度	人 3,376	千円 12,556,803	千円 4,268,870	千円 5,838,120	千円 22,663,793

(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 6,714	千円 6,890

- (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 29 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。

(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)		
平成 30年度	383,760円	393,431円	△9,671円 (△2.46%)	△2.46%	0%	0.16%

(注)「民間給与」「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額です。

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)		
平成 30年度	4.62月	4.50月	0.12月	0.1月	4.50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 26 年度の支給割合	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
		4 月 1 日 時点	遡及改定後			
国基準による支給割合	18%	18%	18.5%	20%	20%	20%
板橋区の実支給割合	18%	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（平成 30 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	39.4歳	300,116円	400,482円	375,920円
東京都	41.5歳	314,490円	444,592円	395,638円
国	43.5歳	329,845円		410,940円
特別区平均	41.2歳	307,876円	428,762円	386,614円

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	50.9歳	384人	300,608円	392,336円	373,966円
うち清掃職員	48.7歳	188人	303,249円	412,103円	384,217円
うち用務員	53.6歳	84人	294,677円	366,946円	359,186円
うち学校給食員	53.0歳	36人	307,867円	382,908円	376,089円
東京都	49.7歳	1,418人	292,009円	391,826円	361,938円
国	50.7歳	2,553人	286,817円		328,637円
特別区平均	51.8歳	295人	301,331円	404,146円	372,819円

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	45.8歳	293,000円	1.41	6,686,436円	4,038,000円	1.66
用務員	用務員	55.6歳	207,200円	1.77	6,045,452円	2,808,700円	2.15
学校給食員	調理師	41.0歳	295,600円	1.30	6,337,996円	3,914,500円	1.62

※ 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 27～29 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。

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	34.0歳	286,668円	390,639円
東京都	小学校・中学校	40.5歳	339,718円	439,954円
特別区平均	小学校・中学校・幼稚園	37.3歳	318,638円	426,517円

(注) 1 「平均給料月額」とは、平成 30 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。

(2) 職員の初任給の状況 (平成30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	182,700円	(総合職) 183,700円 (一般職) 179,200円
	III類 (高校卒)	147,100円	144,600円	147,100円
技能労務職	高 校 卒	139,400円	142,000円	－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 (平成30年4月1日現在)

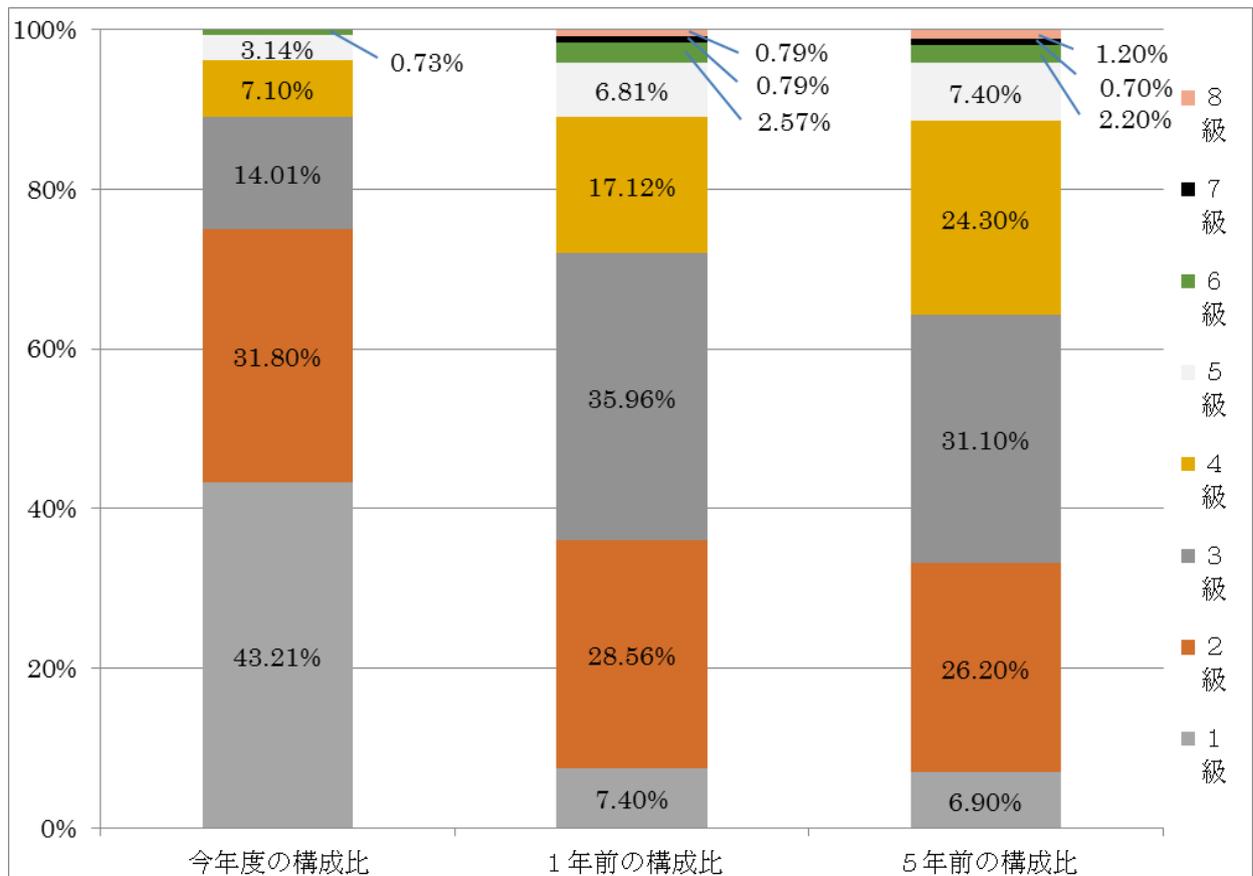
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	I類 (大学卒)	277,527円	328,767円	380,725円
	III類 (高校卒)	217,160円	289,285円	313,860円
技能労務職	高 校 卒	225,778円	282,492円	301,483円

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（平成30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	15人	0.7%	370,300円	515,500円
5級	課長	64人	3.1%	285,000円	455,000円
4級	課長補佐	145人	7.1%	254,200円	429,200円
3級	係長、担当係長又は主査	286人	14.0%	227,300円	407,300円
2級	主任	649人	31.8%	197,100円	358,400円
1級	2級から6級までの級に属さない職務	882人	43.2%	142,500円	324,800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) 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) 昇給への人事評価の活用状況(板橋区)

平成30年4月2日から平成31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(平成29年度)

板橋区	東京都	国
1人あたり平均支給額 1,602千円	1人あたり平均支給額 1,836千円	
(平成29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	(平成29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	(平成29年度支給割合) 期末手当 2.60月分 勤勉手当 1.80月分 (1.45)月分 (0.85)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) 勤勉手当への人事評価の活用状況(板橋区)

平成30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（平成30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					
3,780千円 21,971千円					

(注) 退職手当の1人あたり平均支給額は、平成29年度退職職員に支給された平均額です。

(4) 地域手当（平成30年4月1日現在）

支給実績（平成29年度決算）		2,718,399千円	
支給職員1人あたり平均支給年額（平成29年度決算）		709,580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%	3,593人	20%
鴨川市	12%	8人	0%

(5) 特殊勤務手当 (平成30年4月1日現在)

支給実績 (平成29年度決算)			52,963 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (平成29年度決算)			103,241 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (平成29年度)			13.8%	
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 (平成29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	22,112.2千円	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	19.6千円	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	15.4千円	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	30,815.4千円	日額 700円

(6) 時間外勤務手当

支給実績 (平成29年度決算)	710,574千円
職員1人当たり平均支給年額 (平成29年度決算)	214,740円
支給実績 (平成28年度決算)	750,569千円
職員1人当たり平均支給年額 (平成28年度決算)	225,871円

(7) その他の手当 (平成30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 (平成29年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額 (平成29年度決算)
扶養手当	①配偶者 10,000円 ②配偶者を欠く第1子 10,000円 ③②以外の子 7,500円 ④配偶者以外の扶養親族 6,000円 ⑤16～22歳の扶養親族である子についての加算 4,000円	異なる	①6,500円 ②10,000円 ③10,000円 ④6,500円 ⑤5,000円	221,470千円	192,248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27,000円	163,057千円	186,777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	417,326千円	128,329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	119,169千円	1,191,684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	11,098千円	2,219,520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	—	88,736千円	197,629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	—	204千円	102,000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	4,271千円	40,675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	61千円	6,100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			713千円	50,863円

5 特別職の報酬等の状況（平成30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	(平成30年度支給割合) 3.65月分		
	議 副 議 長 長 員	(平成30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、服務、分限及び懲戒処分の状況

1 勤務時間等（平成 30 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

※ IT 推進課、戸籍住民課、納税課、国保年金課は、毎週火曜日の窓口延長のため 10 時 30 分から 19 時 15 分の勤務の職員がいます。

※ 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。

2 年次有給休暇の取得状況（平成 29 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
2,898 人	14.2 日

※ 対象人数は、平成 29 年 1 月 1 日から 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（平成 29 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	81 人	28 人	0 人
男性職員	5 人	1 人	0 人
合計	86 人	29 人	0 人

※ 数字は、29 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（平成 29 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
52 人	1 人	1 人	1 人	0 人	0 人

IV 職員の研修及び人事評価の状況

1 研修の状況（平成 29 年度）

研修名		回数(回)	受講人数(人)
区 研 修	新任研修	11	484
	現任研修	8	415
	主任主事研修	6	296
	管理監督者研修	13	409
	実務研修	9	326
	特別研修	34	781
	その他講座等	14	334
区研修合計		95	3,045
特 別 区 研 修	新任研修	11	338
	管理職候補者研修	2	8
	管理職研修	8	28
	講師養成研修	6	8
	自治体経営研修	5	18
	専門研修	60	180
	清掃研修	10	28
	ステップアップ研修	16	20
	サポート研修	12	89
	調査研究（試行研修）	6	10
	連携講座	5	11
特別区研修合計		141	738
東京 都 委 託 研 修	福祉保健局研修	39	194
	その他の局研修	0	0
東京都委託研修合計		39	194
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） 合同研修合計		5	48
総合計		282	4,027

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、住宅資金等の貸付

(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

(平成30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 145.1400/1,000	給料・期末手当の 184.3235/1,000
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

(平成30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	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おります。

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 34,234,000 円 会員数 3,911 人 1人あたり 約 8,753 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、文化・体育部活動助成、スポーツ大会	
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 (平成 29 年度)

公務災害	通勤災害	計
15 人	5 人	20 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。

(平成 29 年度)

種別	受診者数
定期健康診断	2,988 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

平成29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平成30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		
一類	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者 		
	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ま たはこれに相当する人			
保健師	無	22歳以上※ 40歳未満	保健師				
二類	事務	有	18歳以上 22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、点字による出題に対応できる人も受験できる 		
経験者2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間等での業務従 事歴4年以上	<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 		
	土木造園(土木)			当該職種に関 係する業務に 従事			
	建築						
(主任主事Ⅰ) 経験者3級職	事務		32歳以上 37歳未満	民間等での業務従 事歴8年以上		/	
	土木造園(土木)						当該職種に関 係する業務に 従事
	建築						
(主任主事Ⅱ) 経験者3級職	事務		37歳以上 46歳未満	業務従事歴13 年以上		民間等での業 務	/
	建築						

区分	職種(選考区分)	国籍要件	年齢	その他
身体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	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳の交付を受けている人 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6日	5月7日	6月23日	7月11日～ 7月22日	7月31日 (技術系) 8月7日 (技術系以外)
I類 【新方式】	7月3日	9月3日	10月18日	11月1日	11月17日
Ⅲ類	7月3日	9月10日	10月20日	11月6日・ 11月7日	11月17日
経験者	7月3日	9月3日	10月18日	11月3日～ 11月5日	12月7日
身体障害者 採用選考	7月3日	9月10日	10月5日	11月2日	11月17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	15,178	12,683	2,176
	土木造園(土木)【一般方式】	396	322	134
	土木造園(土木)【新方式】	269	113	23
	土木造園(造園)	121	103	25
	建築【一般方式】	195	173	113
	建築【新方式】	183	102	31
	機械	156	110	52
	電気	204	135	73
	福祉	460	394	202
	心理	224	190	67
	衛生監視(衛生)	210	177	65
	衛生監視(化学)	82	56	6
	保健師	436	375	128
	小計	18,114	14,933	3,095

(単位：人)

採用区分		職種 (試験区分)	申込者数	受験者数	最終合格者数
Ⅲ 類		事務	4,125	3,476	403
経験者	2 級 職	事務	1,170	960	202
		土木造園（土木）	29	25	15
		建築	27	23	14
		福祉	20	16	12
		小 計	1,246	1,024	243
	（主任主事Ⅰ） 経験者 3 級 職	事務	820	652	57
		土木造園（土木）	22	18	9
		建築	34	30	16
		福祉	18	16	9
		小 計	894	716	91
	（主任主事Ⅱ） 経験者 3 級 職	事務	564	427	15
	身体障害者 採用選考		事務	72	63
合 計 (Ⅰ類・Ⅲ類・経験者・身体障害者採用 選考の合計)			25,015	20,639	3,879

※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

平成29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) 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）	0人
医療専門職（医師の係長級）	0人

(2) 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任主事	0人
係長職	0人
総括係長	0人
課長職	0人
統括課長	0人
部長級	0人

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、平成31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、適性評定（技術のみ）

(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、平成31年3月末日現在、年齢47歳以上56歳未満で、課長補佐の在職期間が1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	12,530	534	4.3%	455	85.2%	212	59.2%	106	29.6%
	技術Ⅰ	656	92	14.0%	84	91.3%	24	35.8%	16	23.9%
	技術Ⅱ	442	56	12.7%	45	80.4%	16	42.1%	14	36.8%
	技術Ⅲ	1,376	72	5.2%	68	94.4%	9	20.0%	7	15.6%
	技術計	2,474	220	8.9%	197	89.5%	149	32.7%	37	24.7%
	計	15,004	754	5.0%	652	86.5%	261	51.4%	143	28.1%
II類	事務	849	94	11.1%	81	86.2%	63	77.8%	42	51.9%
	技術	198	24	12.1%	21	87.5%	12	57.1%	11	52.4%
	計	1,047	118	11.3%	102	86.4%	75	73.5%	53	52.0%
合計		16,051	872	5.4%	754	86.5%	336	55.1%	196	32.1%

(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	455	117	97	241	115	24	21	70	25.3	20.5	21.6	29.0
技術Ⅰ	65	26	17	22	17	10	3	4	26.2	38.5	17.6	18.2
技術Ⅱ	37	13	7	17	13	4	4	5	35.1	30.8	57.1	29.4
技術Ⅲ	44	8	23	13	15	4	7	4	34.1	50.0	30.4	30.8
技術計	146	47	47	52	45	18	14	13	30.8	38.3	29.8	25.0
計	601	164	144	293	160	42	35	83	26.6	25.6	24.3	28.3

(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。平成29年は、10月11日に行った。

これらの概要は、以下のとおりである。

平成29年 特別区人事委員会勧告の概要(平成29年10月11日)

本年の勧告のポイント

公民比較結果に基づき、月例給、特別給ともに引上げ

- ① 月例給（平成29年4月1日に遡及して改定実施）
 - 公民較差（526円、0.13%）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）（改正条例の公布の日から実施）
 - 年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.4月→4.5月）、勤勉手当に割振り
 - ◎職員の平均年間給与は、約5万円増

扶養手当の見直し（平成30年4月1日実施）

- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正（平成30年4月1日実施）

- 係長職より下位の職や課長級の再編等の人事制度の見直しを踏まえ、職務給原則を徹底する観点から給料表を抜本的に見直し

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29年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,642人	30,979人	393,512円	41.2歳

(2) 民間給与実態調査の内容（平成29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1,099民間事業所を実地調査（調査完了789事業所）

(3) 公民比較の結果

○ 月例給

民間従業員	職員	差
394,038円	393,512円	526円（0.13%）

（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
4.52月分	4.40月分	0.12月

2 公民較差に基づく給与改定の内容

(1) 給料表

①行政職給料表（一）

- ・全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.1%）
- ・管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・Ⅰ類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

②その他の給料表

- ・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

(2) 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.1 月引上げ
- ・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

- ・給料表の改定は、平成 29 年 4 月 1 日に遡及して実施
- ・特別給については、改正条例の公布の日から実施

(参考 1) 公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
438円	0円	88円	526円

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

改定前	改定後	差
約6,521千円	約6,571千円	約50千円

3 扶養手当の見直し

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当

(1) 改正内容

- ・配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ

（配偶者：13,700 円→6,000 円、子：6,000 円→9,000 円）

(2) 実施時期等

- ・平成 30 年 4 月 1 日
- ・受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施

4 給与制度における課題

(1) 勤勉手当制度

- ・成績上位者への配分原資が十分確保できるよう、一律抛出の割合や成績段階ごとの人員分布について継続的に見直しを図る必要
- ・一律抛出割合を適用していない一部の職員区分については、早急な改善が必要

(2) 昇給制度

- ・現行制度導入から一定の期間が経過していることから、各区における運用の違いに留意しつつ、制度の効果検証を行うなど、今後の昇給制度のあり方を検討する必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 新たな人事・給与制度の整備（行政系人事制度の見直し）

（1）任用制度

①職務・職責を踏まえた任用管理

- ・現1級職から現3級職までの職務の級を廃止し、係長職の下に係員の職（新1級職）及び主任の職（新2級職）を設置
- ・主任職の位置付けは、係長職への昇任を前提とした係長を補佐する職であり、各区において定数管理を実施
⇒主任職の任用に当たっては、係長職への昇任の意思を確認するとともに、的確な人材育成を行い、昇任に対する不安を軽減することが肝要
- ・係長職（現4級職）及び総括係長職（現5級職）に対応する職として、係長職（新3級職）及び課長補佐職（新4級職）を設置
- ・各区の実情に応じて柔軟に配置できるスタッフ型の「主査」を新設
⇒「主査」を含めた係長職のポスト数を拡大することで、係長職の負担軽減を図るとともに、計画的な配置、育成による組織力の強化が必要
- ・課長職（現6級職）及び統括課長職（現7級職）を廃止し、新たな職務の級として課長職（新5級職）を設置
- ・部長職（現8級職）の職務の級として新6級職を設置し、任用資格基準を課長級6年に緩和
⇒部長職が区政のトップマネジメントを補佐する職であることを踏まえ、能力、実績に基づく任用管理をこれまで以上に厳格に行う必要

②制度改正に伴う各職務の級の切替え等

- ・現1級職から現3級職までについては、係員の職として設置される新1級職に切替え
- ・主任の職として設置される新2級職については、新1級職から昇任選考により任用
- ・現6級職及び現7級職については、課長職として設置される新5級職に切替え

③制度改正の趣旨に基づく昇任選考等の実施

- ・新2級職昇任選考に当たっては、選考の趣旨及び主任の位置付けを十分に把握した上で実施する必要
- ・新3級職、新4級職及び新6級職への昇任は、選考ではなく、人事評価その他の能力実証により実施

（2）給与制度

職の再編等に関する人事制度の見直しを契機として、給料表を抜本的に見直し

①行政系人事・給与制度の見直しに伴う新給料表の勧告

- ・行政職給料表（一）について、職務・職責の一層の反映、昇任意欲の醸成、任用実態の反映等の観点から新たな給料表を勧告
- ・職の再編により新設する係員の職に適用する級（新1級）及び主任の職に適用する級（新2級）については、任用資格基準等を踏まえ、号給数及び給与カーブを設定
- ・職の再編により新設する課長の職に適用する級（新5級）については、職務・職責をより適切に反映した給与カーブに設定。なお、5級の新設に伴い、管理職手当については、適切に設定する必要
- ・その他の級についても在職実態等を踏まえ、見直し
- ・医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても同様に改定
- ・給料表の勧告に伴い、級の切替え等について勧告
- ・給与構造・制度については今後も不断の見直しを行うとともに、任命権者においては昇給等の運用を適切に行う必要

②実施時期

- ・平成30年4月1日

2 人事制度の課題

(1) 人材の確保

①採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・優秀な人材を安定的に確保するため、新たな経験者採用制度の構築に向けて、任命権者と連携し、引き続き検討
- ・改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、受験対象者の拡大等について、任命権者とともに検討

②受験者獲得策の戦略的な展開

- ・23 区合同説明会、ホームページの更なる充実、区職員ならではのやりがいや魅力の発信により、特別区就職希望者の新規開拓を主眼とした採用PRの検討
- ・専門職、民間人材、経験者の門戸を広げるため、様々なPR手法について検討

(2) 人材の育成及び活用

①人事評価制度の適切な運用

- ・人事評価制度について、組織目標の達成、職員の成長の支援に資する制度とするため、評価方法、評価結果の開示・活用等を引き続き検証し、納得性の高い仕組みとする必要

②若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・計画的な研修やジョブローテーション等により、若年層職員それぞれのキャリア形成を支援するための仕組みづくりを検討する必要

③管理監督職を担う者の人材育成

- ・主任の期間を係長職昇任までの育成期間として有効に活用し、管理監督職に対する不安を解消するための任用管理が肝要
- ・係長職としてのマネジメント能力の向上を支援するとともに、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりについて検討する必要
- ・課長職については、部長職の任用資格基準の緩和が行われることから、幅広い職務経験の蓄積により、管理職員としての能力開発を組織的かつ計画的に行う必要

④再任用職員の活用

- ・任命権者は、再任用職員の能力等の維持・向上と活用の観点から、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理について進めていく必要
- ・定年の引上げ等に係る国の今後の動向を注視

⑤非常勤職員等への対応

- ・法改正による一般職の会計年度任用職員の制度創設等を踏まえ、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員について、新制度への確かつ円滑に移行できるよう、任命権者と十分に連携し、検討

⑥保育教諭等への対応

- ・現在兼職により対応している保育教諭等については、新制度へ円滑に移行できる任用についての仕組みづくりとともに、職務・職責の観点に基づいた給与について検討する必要

3 勤務環境の整備等

(1) 仕事と生活の両立支援

- ・仕事と生活の両立を支援する諸制度について、必要とする職員が積極的に活用できるよう、制度利用に係る実態把握・分析を進め、実効的な対策を講ずる必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・時差勤務制度やフレックスタイム制等の様々な働き方については、特別区における業務

や人員体制を勘案しつつ、可能な範囲で導入に向けた環境整備を図り、働き方の選択肢を増やすことも重要

- (3) 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進
 - ・労働時間の適正な把握を行い、過度な超過勤務が行われている職場を中心に、業務の見直し等について措置を講ずるとともに、超過勤務削減に向けての取組等の効果を具体的に検証し、実効性の高い方策を進めることが重要
 - ・職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、管理職員の積極的な休暇取得や業務の標準化等、休暇を取得しやすい職場づくりを進める必要
- (4) メンタルヘルス対策の推進
 - ・職場の人間関係や支援体制も含め、現状把握及び環境改善に積極的に取り組むほか、休職者が円滑に職場に復帰し、仕事が続けられるよう、より組織的な取組が必要
- (5) ハラスメント防止対策
 - ・区の方針、ハラスメントの内容や発生の原因を明確にし、職員に周知・啓発することや、相談体制の充実、再発防止策の整備等に取り組むことが必要

4 区民からの信頼の確保

- ・不祥事を発生させない健全な組織風土の構築に向け、業務手法の見直しや意識・行動改革のための仕組みづくりを行うとともに、管理職員のマネジメント推進・支援策を講ずる必要
- ・地方自治法の一部改正を踏まえ、自治体のガバナンス強化の視点で内部統制についての検討が必要

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成29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	29年度要求件数 A	29年度要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 A+B-C
1		0	0	1

Ⅳ 不利益処分に関する審査請求の状況

平成29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	29年度申立て件数 A	29年度申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 A+B-C
12		0	0	12

平成 30 年度
板橋区人事行政の運営等の状況の公表

平成 30 年 11 月

刊行物番号

30 - 99

発行 板橋区総務部人事課
電話 3579-2070