令和4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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6 ページ

Ⅲ　職員の勤務時間、服務、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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20 ページ

Ⅴ　職員の福祉及び利益の保護の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・22 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24 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・・・30 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・・・・・・・・・・・・・・・・・34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４年４月１日付及び令和４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	42		18	6			66
福 祉	11	39		5	5	2	62
心 理	1			3	2	1	7
土木造園（土木）	3						3
建 築	4						4
学芸研究	1						1
保健師	11						11
看護師		3					3
計	73	42	18	14	7	3	157

※　上記のほか、一般任期付職員として子ども家庭部（子ども家庭総合支援センター）援助課長、子ども家庭部（子ども家庭総合支援センター）法務担当課長を各１名、育休代替任期付職員として事務を２名採用

（2）退職者数（令和３年度）　　単位：人

	事務	福祉	心理	土木造園	建築	電気	衛生監視	作業療法	栄養士
定年	36	13	0	4	2	0	2	1	1
勧奨	13	6	0	0	0	0	0	0	0
普通	15	14	1	0	0	1	0	0	0
死傷病	2	0	0	1	1	0	0	0	0
計	66	33	1	5	3	1	2	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 自動車運転Ⅱ	技能Ⅵ 作業Ⅲ	計
定年	0	3	0	5	3	0	1	5	76
勧奨	0	1	0	0	1	0	0	0	21
普通	1	0	0	0	0	0	0	0	32
死傷病	0	0	0	2	0	0	0	1	7
計	1	4	0	7	4	0	1	6	136

※　定年退職：60 歳（医師は 65 歳）になる年度末の退職者
※　勧奨退職：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・勧奨・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３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、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	【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、58 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、58 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、58 歳未満 【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、主任の職に４年以上在職し、50 歳以上 58 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、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、46 歳以上 56 歳未満	【Ⅰ類】 筆記考査、勤務評定、口頭試問 【Ⅱ類】 筆記考査、勤務評定、口頭試問
技能主任	１級職に 14 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者は、年齢要件の上限部分を 60 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、58 歳未満	自己申告、人事評価、面接
統括技能長	技能長、担当技能長又はこれに相当する職に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。

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に適用する。

（２）昇任選考・能力実証実施状況（令和３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	統括技能長
	種別Ａ	種別Ｂ	種別Ｃ	種別Ａ・Ｂ		Ⅰ類	Ⅱ類			
有資格者	560	176	55	697	142	904	52	43	138	15
受験者	276	63	1	－	96	53	3	19	16	2
合格者	63	18	0	85	23	7	2	4	4	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、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 令和３年	職員数 令和４年	対前年増減数	主な増減理由
普通会計部門	一般行政部門	議会	18	19	1	育休対応
		総務	625	571	△ 54	派遣研修終了による減など
		税務	133	131	△ 2	育休対応など
		民生	1,450	1,540	90	児童相談所開設による増など
		衛生	505	508	3	感染症対策強化による増など
		労働	4	4	0	
		農林水産	4	4	0	
		商工	39	43	4	経済対策強化による増など
		土木	340	349	9	まちづくり事業による増など
		計	3,118	3,169	51	〈参考〉 人口１万人あたり職員数　55.88人
	教育部門		364	345	△ 19	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		3,482	3,514	32	〈参考〉 人口1万人あたり職員数　61.97人
公営企業等会計部門	その他		209	204	△ 5	
	小計		209	204	△ 5	
合計			3,691 [3,476]	3,718 [3,587]	27 [111]	〈参考〉 人口1万人あたり職員数　65.56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。

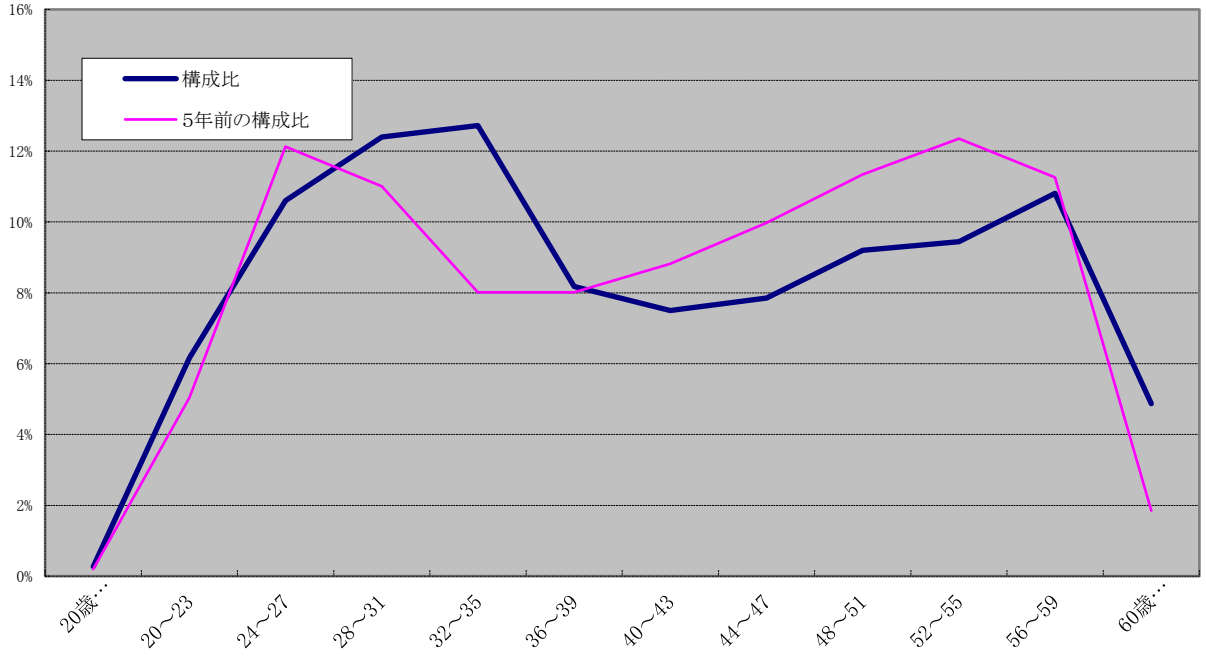
（２） 年齢別職員構成の状況（令和４年４月１日現在）

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 229	人 394	人 461	人 473	人 304	人 279	人 292	人 342	人 351	人 402	人 181	人 3,718
構成比	0.27%	6.16%	10.60%	12.40%	12.72%	8.18%	7.50%	7.85%	9.20%	9.44%	10.81%	4.87%	100.00%

※平成29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 7	人 180	人 433	人 393	人 286	人 286	人 315	人 356	人 405	人 441	人 402	人 66	人 3,570
５年前の構成比	0.20%	5.04%	12.13%	11.01%	8.01%	8.01%	8.82%	9.97%	11.34%	12.35%	11.26%	1.85%	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	令和４年	計
一般行政	職員数	3,061	3,028	3,012	3,000	3,019	3,020	3,043	3,036	3,074	3,118	3,169	－
	増減		△ 33	△ 16	△ 12	19	1	23	△ 7	38	44	51	108
教育	職員数	340	337	338	341	353	356	362	368	371	364	345	－
	増減		△ 3	1	3	12	3	6	6	3	△ 7	△ 19	5
公営企業等会計	職員数	188	188	189	192	191	194	196	196	199	209	204	－
	増減		0	1	3	△ 1	3	2	0	3	10	△ 5	16
計	職員数	3,589	3,553	3,539	3,533	3,533	3,570	3,601	3,600	3,644	3,691	3,718	－
	増減		△ 36	△ 14	△ 6	30	7	31	△ 1	44	47	27	129

（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３年度普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口（令和４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３年度	人 567,214	千円 247,962,929	千円 12,550,138	千円 32,084,067	% 12.9	% 11.3

※ 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。

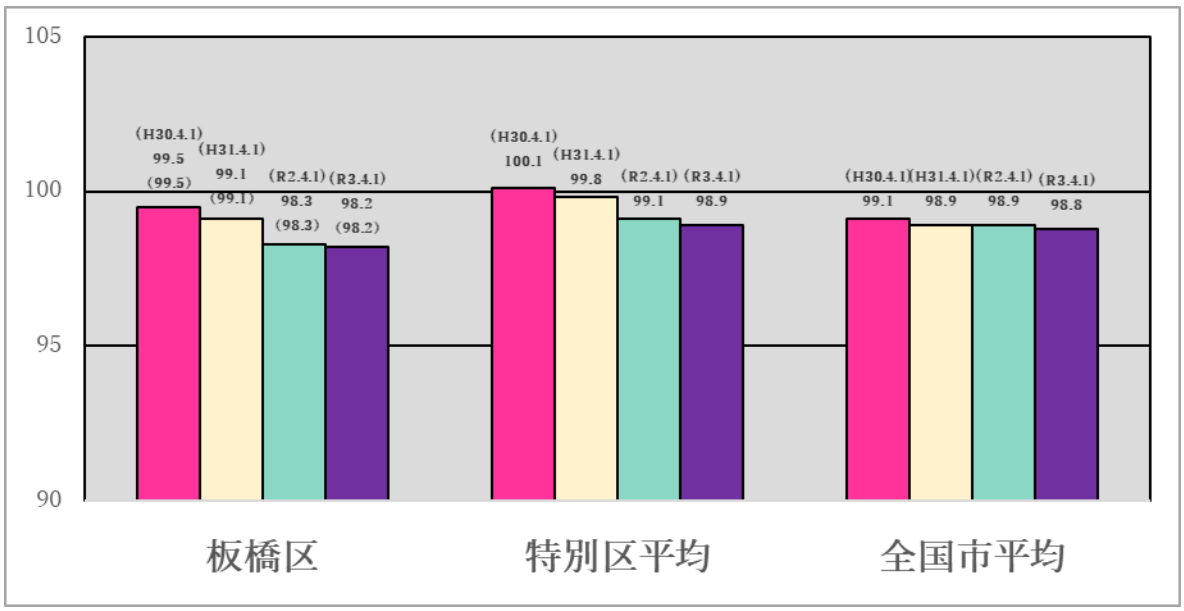
（２）職員給与費の状況（令和３年度普通会計決算）

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３年度	人 3,482	千円 12,301,570	千円 4,301,885	千円 5,622,226	千円 22,225,681

（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 6,384	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３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４年度	円 379,408	円 378,512	896円（0.24%）	0.24%	0.24%	0.23%

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４年度	4.56月	4.45月	0.11月	0.1月	4.55月	4.40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29年度の支給割合	平成30年度の支給割合	平成元年度の支給割合	令和2年度の支給割合	令和3年度の支給割合	令和4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4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	292,783円	405,012円	366,857円
東京都	42.3歳	316,417円	453,549円	398,484円
国	42.7歳	323,711円		405,049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	53.8歳	333人	295,034円	399,536円	363,523円
うち清掃職員	52.4歳	181人	298,959円	429,282円	371,803円
うち用務員	56.1歳	65人	286,397円	356,717円	348,841円
うち学校給食員	55.0歳	26人	302,588円	372,413円	366,411円
東京都	50.4歳	1,275人	288,149円	388,154円	356,026円
国	51.1歳	2,114人	286,570円		328,416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	―歳	―円	―	―円	―円	―
用務員	用務員	―歳	―円	―	―円	―円	―
学校給食員	調理師	―歳	―円	―	―円	―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。（令和元年～令和３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。

※「―」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	38.1歳	306,838円	439,182円
東京都	小学校・中学校	40.1歳	337,226円	434,470円
特別区平均	小学校・中学校・幼稚園	―歳	―円	―円

（注）１　「平均給料月額」とは、令和４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４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の状況（令和４年４月１日現在）

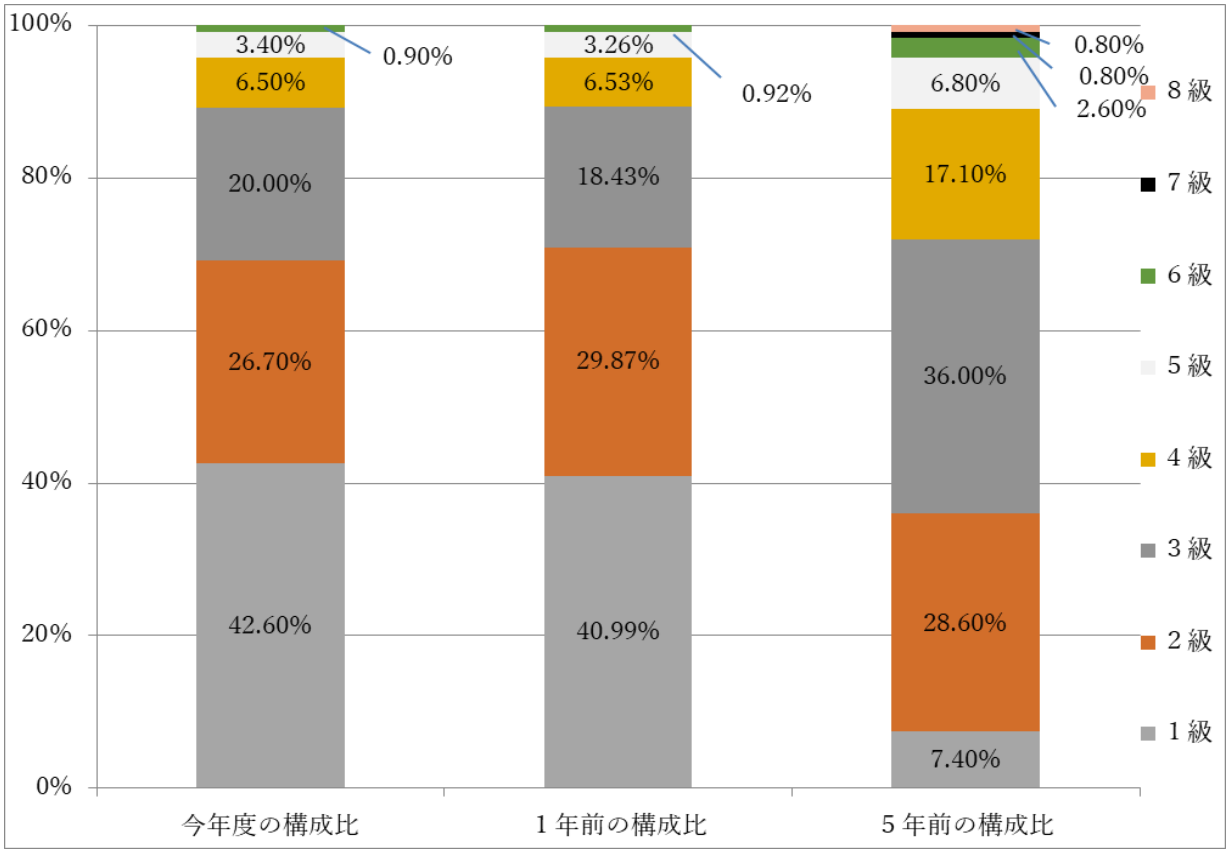
区　　分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	Ⅰ類（大学卒）	272,432円	324,470円	373,254円
	Ⅲ類（高校卒）	228,075円	296,380円	323,323円
技能労務職	高　校　卒	210,600円	253,689円	298,357円

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４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	76人	3.4%	283,900円	452,100円
４級	課長補佐	148人	6.5%	253,100円	426,300円
３級	係長、担当係長又は主査	450人	20.0%	226,600円	404,400円
２級	主任	603人	26.7%	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	963人	42.6%	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３年度）

板　橋　区	東　京　都	国
１人当たり平均支給額 1,541千円	１人当たり平均支給額 1,788千円	
（令和３年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 2.40月分　2.05月分 (1.35)月分　(1.00)月分	（令和３年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 2.40月分　2.05月分 (1.35)月分　(1.00)月分	（令和３年度支給割合） 期末手当　勤勉手当 2.40月分　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　「―」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４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４年４月１日現在）

板　橋　区	国
（支給率）　自己都合　勧奨・定年 勤続20年　18.00月分　24.55月分 勤続25年　28.00月分　32.95月分 勤続35年　39.75月分　47.70月分 最高限度額　39.75月分　47.70月分 ＜その他の加算措置＞ 定年前早期退職特例措置(2～20％加算) 1人あたり平均支給額 4,244千円　20,585千円	（支給率）　自己都合　勧奨・定年 勤続20年　19.6695月分　24.586875月分 勤続25年　28.0395月分　33.27075月分 勤続35年　39.7575月分　47.709月分 最高限度額　47.709月分　47.709月分 ＜その他の加算措置＞ 定年前早期退職特例措置(2～45％加算)

（注）退職手当の１人当たり平均支給額は、令和３年度退職職員に支給された平均額です

（４）地域手当（令和４年４月１日現在）

支給実績（令和３年度決算）	2,650,029千円
支給職員１人当たり平均支給年額（令和３年度決算）	690,832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％	3,711人	20％
鴨川市	12％	7人	0％

（５）特殊勤務手当（令和４年４月１日現在）

支給実績（令和３年度決算）			57,827 千円	
支給職員１人当たり平均支給年額（令和３年度決算）			105,716 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和３年度）			14.8%	
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3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	21,286千円	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	12.6千円	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	240.9千円	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	28,858.7千円	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	5,227千円	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	2,202千円	日額　490円

（６）時間外勤務手当

支給実績（令和３年度決算）	780,288千円
職員１人当たり平均支給年額（令和３年度決算）	232,922円
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

（７）その他の手当（令和４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３年度決算）	支給職員１人当たり平均支給年額（令和３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 ②10,000円 ③　6,500円 ④　5,000円	207,218千円	195,120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	180,683千円	177,489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	424,800千円	128,339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	120,526千円	1,158,898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	10,116千円	2,529,000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	―	97,731千円	146,084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	―	2,350千円	90,368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	4,223千円	38,383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	0千円	0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			699千円	46,568円

５　特別職の報酬等の状況（令和４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　　長 副　区　長	（令和４年度支給割合） 3.50月分		
	議　　長 副　議　長 議　　員	（令和４年度支給割合） 3.50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×勤続期間×450/100	20,430,000円	任期毎
	副　区　長	910,000×勤続期間×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（令和４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３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
2,994 人	16.9 日

※ 対象人数は、令和３年４月１日から令和４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３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は、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	67 人	101 人	1 人
男性職員	17 人	4 人	0 人
合　　計	84 人	105 人	1 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３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
69 人	0 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３年度）

研修名		回数(回)	受講人数(人)
区	新任研修	１６	８８０
	現任研修	１６	６９９
	主任職研修	4	１７３
	係長職研修	8	２５２
	管理職研修	5	１６７
	実務研修	6	３２１
	特別研修	１９	７２７
	その他講座等	3	１４
区実施研修合計		７７	３，２３３
特別区	新任研修	8	１７８
	管理職候補者研修	2	6
	管理職研修	6	１４
	専門研修	４８	１４９
	児童相談所関連研修	２１	６３
	清掃研修	8	１４
	自治体経営研修	4	１０
	サポート研修	8	３４
	ステップアップ研修	１０	２２
	試行研修（調査研究）	2	4
	連携講座	１１	１８
特別区実施研修合計		１２８	５１２
東京都等実施研修（福祉保健局等）合計		１０	３４
国・民間等派遣研修合計		1	1
第四ブロック（板橋・練馬・豊島・杉並・中野）実施研修合計		1	１０
総合計		２１７	３，７９０

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。

<table>
<tr><th>項目</th><th>管理職員（管理職選考合格者含む）</th><th>一般職員</th></tr>
<tr><td>評　価　者　等</td><td>
<table>
<tr><th>被評価者</th><th>第一次
評価者</th><th>最終
評価者</th></tr>
<tr><td>課長</td><td>所属部長</td><td>副区長</td></tr>
<tr><td>部長</td><td>副区長</td><td>副区長</td></tr>
</table>
</td><td>
<table>
<tr><th>第一次
評価者</th><th>第二次
評価者</th><th>調整者</th></tr>
<tr><td>所属課長</td><td>所属部長</td><td>副区長</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>基　　準　　日</td><td colspan="2">１月１日</td></tr>
<tr><td>評　価　期　間</td><td>基準日前年の４月１日～３月 31 日</td><td>基準日前年の１月１日～12 月 31 日</td></tr>
<tr><td>評　価　内　容</td><td colspan="2">
<table>
<tr><th>評価区分</th><th>内容</th></tr>
<tr><td>能力評価</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>業績評価</td><td>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。</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>評　価　方　法</td><td colspan="2">
<table>
<tr><th>評価者</th><th>評価方法</th></tr>
<tr><td>第一・二次評価者</td><td>５段階絶対評価</td></tr>
<tr><td>最終評価者</td><td>５段階相対評価</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>評価結果の活用</td><td colspan="2">昇給、勤勉手当、昇任選考、人材育成等へ反映</td></tr>
<tr><td>評価結果の開示</td><td></td><td>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。</td></tr>
<tr><td>目標による管理</td><td>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。</td><td>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。</td></tr>
</table>

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、安全衛生管理、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４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 ※介護保険含む	給料・期末手当の187.6501/1,000 ※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４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３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 31,615,000 円 会員数　4,170 人 ※準会員（会計年度任用職員）含む 1 人あたり　約 7,582 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３年度）

種別	受診者数
定期健康診断	3,425 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３年度）

公務災害	通勤災害	計
12 人	1 人	13 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３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４年４月１日現在

<table>
<tr><th>区分</th><th>職種
（試験・選考区分）</th><th>国籍要件</th><th>年齢</th><th colspan="3">資格・免許</th><th>その他</th></tr>
<tr><td rowspan="12">Ⅰ類</td><td>事務</td><td rowspan="6">有</td><td rowspan="6">22歳以上※
32歳未満</td><td colspan="3" rowspan="6"></td><td rowspan="12">・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（令和４年３月までに卒業見込みの人を含む。）、又は、これと同等の資格があると特別区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</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td></tr>
<tr><td>土木造園（造園）</td></tr>
<tr><td>建築</td></tr>
<tr><td>機械</td></tr>
<tr><td>電気</td></tr>
<tr><td>福祉</td><td>無</td><td rowspan="3">22歳以上※
30歳未満</td><td colspan="3">社会福祉士・児童指導員・保育士※のいずれか</td></tr>
<tr><td>衛生監視（衛生）</td><td rowspan="2">有</td><td colspan="3">食品衛生監視員及び環境衛生監視員</td></tr>
<tr><td>衛生監視（化学）</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>心理</td><td>無</td><td>40歳未満</td><td colspan="3">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（卒業見込みの人を含む。）</td></tr>
<tr><td>保健師</td><td>無</td><td>22歳以上※
40歳未満</td><td colspan="3">保健師</td></tr>
<tr><td rowspan="12">経験者1級職</td><td>事務</td><td rowspan="5">有</td><td rowspan="12">28歳以上
60歳未満</td><td rowspan="12">民間等での業務従事歴4年以上</td><td colspan="2"></td><td rowspan="12">・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</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td><td rowspan="2">当該職種に関係する業務に従事</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>建築</td></tr>
<tr><td>機械</td></tr>
<tr><td>電気</td></tr>
<tr><td>福祉</td><td rowspan="7">無</td><td rowspan="7">児童相談所等での業務従事歴が２年以上</td><td rowspan="7">社会福祉士・児童指導員・保育士※のいずれか</td></tr>
<tr><td>児童福祉</td></tr>
<tr><td>児童指導</td></tr>
<tr><td rowspan="4">児童心理</td></tr>
<tr><td rowspan="4">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</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>区分</th><th>職種
（試験・選考区分）</th><th>国籍
要件</th><th>年齢</th><th colspan="3">資格・免許</th><th>その他</th></tr>
<tr><td rowspan="10">経験者２級職
（主任）</td><td>事務</td><td rowspan="3">有</td><td rowspan="10">32 歳以上
60 歳未満</td><td rowspan="10">民間等での業務従事歴８年以上</td><td colspan="2"></td><td rowspan="11">・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</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td><td rowspan="4">当該職種に関係する業務に従事</td><td rowspan="3">社会福祉士・児童指導員・保育士※のいずれか</td></tr>
<tr><td>建築</td></tr>
<tr><td>福祉</td><td rowspan="7">無</td></tr>
<tr><td>児童福祉</td></tr>
<tr><td>児童指導</td><td rowspan="3">児童相談所等での業務従事歴が３年以上</td></tr>
<tr><td>児童心理</td><td>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</td></tr>
<tr><td rowspan="3">経験者３級職
（係長級）</td><td>児童福祉</td><td rowspan="3">無</td><td rowspan="3">37 歳以上
60 歳未満</td><td rowspan="3" colspan="2">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</td><td>社会福祉士・児童指導員・保育士※のいずれか</td></tr>
<tr><td>児童指導</td></tr>
<tr><td>児童心理</td><td>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</td></tr>
<tr><td>就職氷河期世代</td><td>事務</td><td>有</td><td>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</td><td colspan="3"></td><td>・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</td></tr>
<tr><td>Ⅲ類</td><td>事務</td><td>有</td><td>18 歳以上
22 歳未満</td><td colspan="3"></td><td>・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</td></tr>
</table>

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・精神障害者保健福祉手帳の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 ・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 2 日	6 月 25 日	7 月 6 日～ 7 月 16 日	7 月 27 日（技術系）・ 8 月 4 日（技術系以外）
Ⅰ類 【新方式】	3 月 19 日	5 月 2 日	6 月 25 日	7 月 6 日～ 7 月 16 日	7 月 27 日
Ⅲ 類	6 月 24 日	9 月 12 日	10 月 22 日	11 月 4 日・ 11 月 5 日	11 月 19 日
経験者	6 月 24 日	9 月 11 日	10 月 22 日	10 月 30 日・ 10 月 31 日・ 11 月 6 日・ 11 月 7 日	11 月 19 日
障害者 採用選考	6 月 24 日	9 月 12 日	10 月 13 日	11 月 1 日・ 11 月 2 日・ 11 月 8 日	11 月 19 日
就職氷河期 世代	6 月 24 日	9 月 11 日	10 月 22 日	11 月 3 日	11 月 19 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	11,449	9,019	1,881
		土木造園（土木）【一般方式】	283	214	109
		土木造園（土木）【新方式】	138	95	38
		土木造園（造園）	67	47	18
		建築【一般方式】	117	100	59
		建築【新方式】	70	47	26
		機械	68	54	27
		電気	110	72	24
		福祉	468	399	211
		心理	217	156	60
		衛生監視（衛生）	134	117	52
		衛生監視（化学）	64	47	7
		保健師	449	376	212
		小 計	13,634	10,743	2,724
Ⅲ 類		事務	3,638	2,904	392
経験者	1級職	事務	1,799	1,302	172
		土木造園（土木）	48	35	13
		建築	45	35	21
		機械	29	19	7
		電気	37	24	11
		福祉	63	51	27
		児童福祉	24	21	14
		児童指導	14	12	11
		児童心理	33	30	16
		小 計	2,092	1,529	292
	2級職（主任）	事務	1,093	762	59
		土木造園（土木）	35	19	6
		建築	26	20	6
		福祉	53	42	15
		児童福祉	28	27	17
		児童指導	13	12	9
		児童心理	9	9	6
		小 計	1,257	891	118
	3級職（係長級）	児童福祉	15	13	7
		児童指導	1	1	1
		児童心理	9	9	8
		小 計	25	23	16
障害者採用選考		事務	343	255	80
就職氷河期世代		事務	1,359	974	42
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）			22,348	17,319	3,664

※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３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）要綱で定める職種に該当する日本国籍の人のうち、令和４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〈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＜主任Ⅱ＞又は〈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」、経験者＜係長級＞の区分で採用された場合は「係長級以上の在職期間が２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いたらない。

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いたらない。

（選考方法）筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問

（免除資格）択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人（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）要綱で定める職種に該当する日本国籍の人のうち、令和４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	13,125	390	3.0	338	86.7	207	61.2	118	34.9
	技術Ⅰ	685	62	9.1	60	96.8	18	30.0	12	20.0
	技術Ⅱ	499	35	7.0	29	82.9	14	48.3	12	41.4
	技術Ⅲ	1,436	56	3.9	48	85.7	11	22.9	7	14.6
	技術計	2,620	153	5.8	137	89.5	43	31.4	31	22.6
	計	15,745	543	3.4	475	87.5	250	52.6	149	31.4
Ⅱ類	事　務	656	46	7.0	42	91.3	41	97.6	33	78.6
	技　術	171	22	12.9	22	100.0	13	59.1	11	50.0
	計	827	68	8.2	64	94.1	54	84.4	44	68.8
合　計		16,572	611	3.7	539	88.2	304	56.4	193	35.8

（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	486	114	121	251	132	20	30	82	27.2	17.5	24.8	32.7
技術Ⅰ	78	21	34	23	24	9	9	6	30.8	42.9	26.5	26.1
技術Ⅱ	37	9	10	18	15	1	4	10	40.5	11.1	40.0	55.6
技術Ⅲ	51	11	23	17	15	6	7	2	29.4	54.5	30.4	11.8
技術計	166	41	67	58	54	16	20	18	32.5	39.0	29.9	31.0
計	652	155	188	309	186	36	50	100	28.5	23.2	26.6	32.4

（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３年は、10 月 20 日に行った。

これらの概要は、以下のとおりである。

令和３年　特別区人事委員会勧告の概要（令和３年 10 月 20 日）

〔本年のポイント〕

１　月例給
公民較差△94 円（△0.02%）が僅少であるため、月例給の改定を行わないことが適当

２　特別給
年間の支給月数を 0.15 月引下げ（現行 4.60 月→4.45 月）、期末手当から差し引き

◎　職員の平均年間給与は、約５万９千円の減

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３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
57,005人	30,921人	378,430円	38.9歳

（２）民間給与実態調査の内容（令和３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1,110民間事業所を調査（調査完了665事業所）

（３）公民比較の結果

○ 月例給

民間従業員	職　　員	差
378,336円	378,430円	△94円（△0.02%）

（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
4.47月分	4.60月分	△0.13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 94 円(0.02%)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△2,347 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 1,818 人に対し、本年４月１日時点で 1,443 人、減少数は 375 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 54 人で約 14%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）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、期末手当から差し引き

（２）実施時期

・　条例の公布の日

３　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

人事･給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

１　人事・給与制度

（１）行政系人事・給与制度改正の結果及び検証

・　管理監督職の多数を占める高年齢層の職員の退職や 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、今後導入される役職定年制に対応し、将来にわたり安定した区政運営を行うためには、管理監督職の更なる拡充への取組を一層進める必要

（２）人材の確保

（採用環境の変化に対応できる人材確保策）

・　特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要

・　ＤＸの進展による行政サービスの変革を担うに相応しい人材の確保及び育成方法の研究

・　スマートフォンでのウェブ申込の拡大や面接カードのウェブ作成・提出方式の導入等受験生の利便性を向上

・　土木・建築職における採用試験申込者数は、Ｉ類採用試験一般方式については大幅に減少している一方で、新方式については安定しており、新方式による採用数の増等、その一層の活用を検討

（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

・　オンライン説明会や動画配信等、オンラインによるＰＲ活動を更に充実

（３）人材の育成

（人事評価制度の適切な運用）

・　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、国や他の地方公共団体の先進的な事例の積極的な導入を図り、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）

・　若年層職員の昇任意欲の醸成のため、昇任への不安解消等、昇任意欲を阻害する具体的な要因を的確に把握し取り除いていく取組の推進が必要

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

（管理監督職を担う者の人材育成）

・　管理職選考種別Ⅰ類において、女性職員の管理職選考の申込率は、男性職員に比してかなり低いものとなっており、女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けた一層の取組が必要

・　管理職選考種別Ⅱ類を中心とした管理職選考制度の改正の検討に当たっては、現行制度の趣旨を踏まえ、公平性及び透明性が担保され、職員にとって、能力と努力が正当に評価されているという安心感の得られる制度とすることが必要

（４）会計年度任用職員への対応

・　任命権者においては、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

（５）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在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

・　テレワークは、働き方改革を推進していく上で有効な手法の一つ。その導入に当たっては課題もあるが、解決策を講じながら、区の業務の特性を考慮しつつテレワークの導入及び定着に向けた取組を進めていく。

・　時差勤務制度については、働き方の選択肢の一つとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を一層活用

（２）仕事と家庭の両立支援

・　国による諸制度の改正も視野に入れながら、制度の検討及び規定の整備を行い、仕事と家庭の両立支援を今まで以上に推し進める必要

（男性職員の育児休業の取得促進）

・　男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しており、「第５次男女共同参画基本計画」に掲げる 30％の目標値を特別区全体としては達成しているが、各区別にみると大きな差がある。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の更なる向上を目指し、諸制度の改善に取り組むとともに、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や研修の場での意識啓発等の取組を継続することで、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していく必要

・　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

（不妊治療のための休暇の創設）

・　任命権者においては、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討する必要

（会計年度任用職員の両立支援制度）

・　任命権者においては、会計年度任用職員も育児や介護と仕事を両立した働き方が実現されるよう、国の見直しを考慮しながら検討する必要

（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

・　新型コロナウイルス感染症への対応については、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、業務の簡素化、他部署からの応援、職員の増員等、様々な対策を講じて超過勤務縮減に努めることが必要

・　教育現場の多忙化解消が喫緊の課題となっている。各区において、教職員の働き方の意識改革を推進するとともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策を講じることが必要

（４）メンタルヘルス対策の推進

・　多くの職員が新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響が懸念される。また、在宅勤務における課題も指摘されている。

・　心の健康問題により休職した者が職場復帰した後に、再発して再び休職した職員数の割合は、毎年増加しており、より一層の対策強化が必要

・　メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

（５）ハラスメントの防止対策

・　各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要

３　区民からの信頼の確保

・　職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響

・　働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進むとともにＤＸ

の進展による業務変革の新たなうねりが押しよせてきている中で、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、効率化等を一層推進し、前例にとらわれない業務変革に取り組み、職員一人ひとりが職務に邁進し、その能力を十分に発揮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や使命感のかん養を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

定年引上げに関する意見

１　高齢層職員の能力及び経験の活用

・　少子高齢化に伴い若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題へ対応し、質の高い行政サービスの提供を継続していくためには、高齢層職員の能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠

２　法改正による定年の引上げ

・　改正国家公務員法及び改正地方公務員法により、公務員の定年が原則として 65 歳に引き上げられる。任命権者においては、定年引上げとそれに伴う新たな制度等の円滑な導入を図る必要

（１）60 歳を超える職員の任用

・　役職定年制については、特別区の任用実態を十分考慮し、その制度趣旨を的確に踏まえて円滑な導入を図り、事務事業の実施や区民へのサービス提供に影響を及ぼすことのないよう留意する必要

（２）60 歳を超える職員の給与

・　当分の間、60 歳を超える職員の給料は、60 歳前の７割水準に設定することが適当

（３）高齢者部分休業

・　任命権者においては、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から高齢者部分休業の導入について検討する必要

３　今後の高齢層職員の在り方

・　在職期間の長期化に伴う 60 歳前職員のキャリア形成やモチベーションの維持・向上を強化する取組の検討を進めていくとともに、新たな定年制度の運用状況、国における今後の検討の状況、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、引き続き研究

Ⅲ　勤務条件に関する措置の要求の状況

令和３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	３年度要求件数　B	完結件数　C	翌年度継続件数　A+B−C
0	3	0	3

Ⅳ　不利益処分に関する審査請求の状況

令和３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	３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４年度
板橋区人事行政の運営等の状況の公表

令和４年 11 月

刊行物番号
R04－108

発行　板橋区総務部人事課
電話　3579-2070