

令和5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、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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 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5年4月1日付及び令和5年7月1日付） 単位：人

	I類	II類	III類	経験者		技能・ 業務系	計
				1級職	2級職 主任		
事務	55		16	11	6		88
福祉	15	43			1		59
心理				1			1
土木造園(土木)	4			1	1		6
建築	3			1	2		6
機械	1						1
電気	2			2			4
衛生監視	2						2
保健師	11						11
看護師		2					2
作業Ⅲ						3	3
計	93	45	16	16	10	3	183

※ 上記のほか、一般任期付職員として事務を3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4年度） 単位：人

	事務	福祉	心理	土木造園	建築	電気	機械	衛生監視	学芸員	医師	作業療法
定年	39	17	0	4	2	0	0	0	1	0	0
勸奨	15	6	0	2	0	0	0	0	0	0	0
普通	21	18	0	3	2	1	1	1	0	1	0
死傷病	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	77	41	0	9	4	1	1	1	1	1	0
	栄養士	保健師	看護師	警備	調理	用務	作業Ⅱ	自動車運転Ⅱ	自動車整備	作業Ⅲ	計
定年	0	4	1	1	4	4	1	1	1	7	85
勸奨	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	27
普通	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	53
死傷病	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
計	0	9	2	1	5	5	1	2	1	7	169

※ 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4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、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</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</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</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</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13年以上在職し、58歳未満</p> <p>【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 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。
 3 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60歳未満とする。

(2) 昇任選考・能力実証実施状況(令和4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	575	183	54	663	124	912	49	39	117
受験者	257	65	2	-	73	30	4	14	12
合格者	57	23	1	85	15	11	4	3	3

※ 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)

部 門		区 分	職 員 数		対前年 増減数	主な増減理由
			令和4年	令和5年		
普通 会計 部門	一般 行政 部門	議会	19	19	0	
		総務	571	572	1	自治体情報システムの対応による増など
		税務	131	135	4	自治体情報システムの対応による増など
		民生	1,540	1,561	21	児童相談所体制強化など
		衛生	508	515	7	自治体情報システムの対応による増など
		労働	4	4	0	
		農林水産	4	4	0	
		商工	43	38	△ 5	事務分担見直しによる減など
		土木	349	352	3	まちづくり事業による増など
		計	3,169	3,200	31	<参考> 人口1万人あたり職員数 56.13人
	教育部門	345	347	2	学校支援体制の強化による増など	
	小計	3,514	3,547	33	<参考> 人口1万人あたり職員数 62.22人	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	その他	204	206	2		
	小計	204	206	2		
合 計			3,718 [3,587]	3,753 [3,600]	35 [13]	<参考> 人口1万人あたり職員数 65.83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数で、条例定数外職員(育児休業者・休職者)を含みません。
 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。

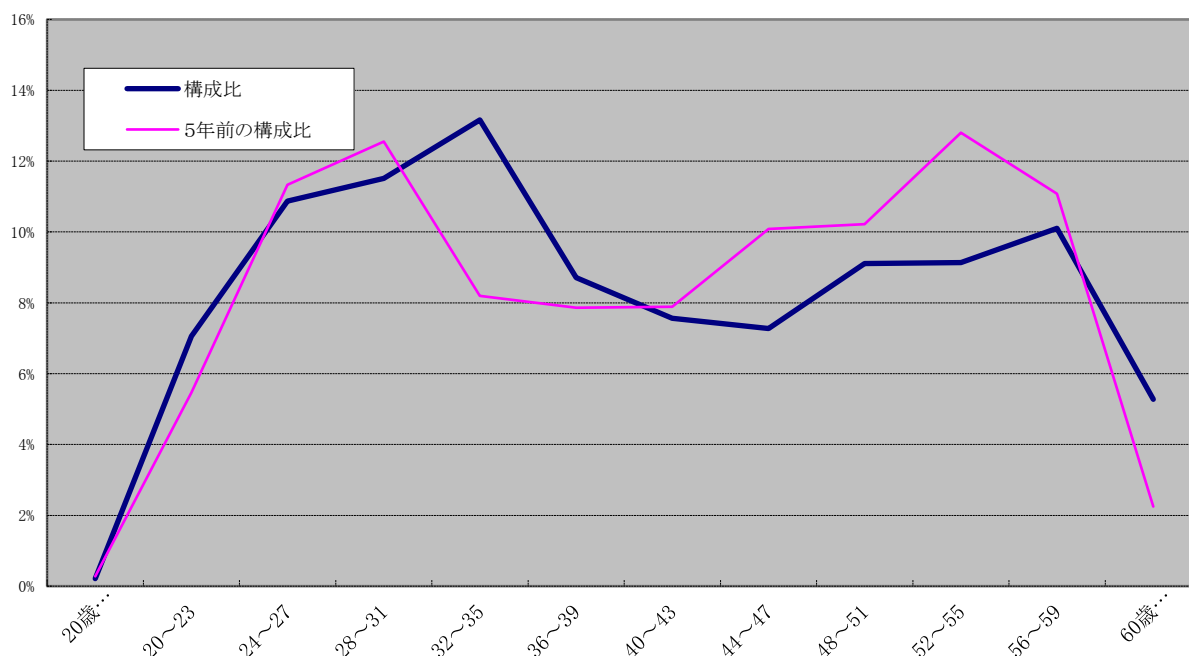
(2) 年齢別職員構成の状況(令和5年4月1日現在)

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 265	人 408	人 432	人 494	人 327	人 284	人 273	人 342	人 343	人 379	人 198	人 3,753
構成比	0.21%	7.06%	10.87%	11.51%	13.16%	8.71%	7.57%	7.27%	9.11%	9.14%	10.10%	5.28%	100.00%

※平成30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 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
5年前の構成比	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%

※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	令和5年	計
	一般行政	職員数	3,028	3,012	3,000	3,019	3,020	3,043	3,036	3,074	3,118	3,169	3,200
	増減	△ 172	△ 16	△ 12	19	1	23	△ 7	38	44	51	31	△ 31
教育	職員数	337	338	341	353	356	362	368	371	364	345	347	—
	増減	△ 10	1	3	12	3	6	6	3	△ 7	△ 19	2	△ 2
公営企業等会計	職員数	188	189	192	191	194	196	196	199	209	204	206	—
	増減	△ 18	1	3	△ 1	3	2	0	3	10	△ 5	2	△ 2
計	職員数	3,553	3,539	3,533	3,533	3,570	3,601	3,600	3,644	3,691	3,718	3,753	—
	増減	△ 200	△ 14	△ 6	30	7	31	△ 1	44	47	27	35	△ 35

(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25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 4 年度普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (令和 5 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) 3 年度の人 件費比率
令和 4 年度	人 568,241	千円 251,504,596	千円 10,180,901	千円 32,700,364	% 13.0	% 12.9

※ 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。

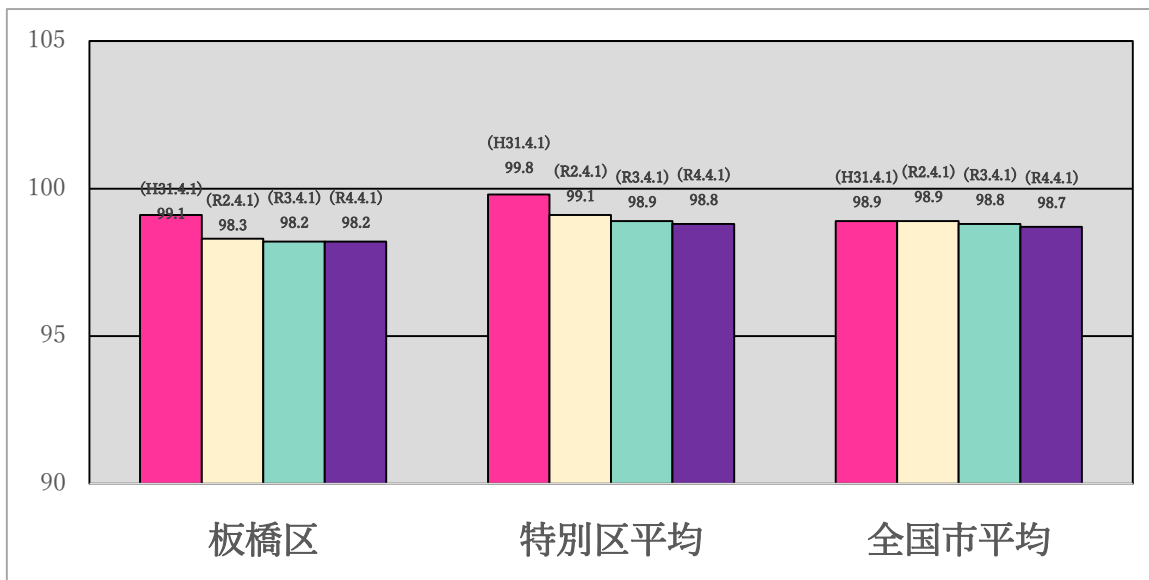
(2) 職員給与費の状況 (令和4年度普通会計決算)

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 4年度	人 3,514	千円 12,349,092	千円 4,347,746	千円 5,769,842	千円 22,466,680

(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 6,394	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4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 () 書きの数值は、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 5年度	円 383,184	円 379,462	3,722円 (0.98%)	0.98%	0.98%	0.96%

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 5年度	4.64月	4.55月	0.09月	0.1月	4.65月	4.50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	令和5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5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	38.8歳	292,815円	399,491円	366,524円
東京都	42.4歳	316,277円	451,385円	398,074円
国	42.4歳	322,487円		404,015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	54.3歳	321人	293,521円	379,847円	360,866円
うち清掃職員	52.7歳	179人	296,322円	393,308円	367,230円
うち用務員	56.8歳	65人	285,331円	355,145円	347,138円
うち学校給食員	55.6歳	22人	298,932円	367,511円	361,194円
東京都	50.5歳	1,241人	287,646円	388,055円	354,902円
国	51.2歳	1,941人	286,942円		329,178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。（令和2年～令和4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	40.6歳	321,057円	476,846円
東京都	小学校・中学校	40.0歳	337,727円	437,064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5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5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)	188,200円	187,900円	(総合職) 189,700円 (一般職) 185,200円
	III類 (高校卒)	152,100円	152,200円	154,600円
技能労務職	高 校 卒	144,300円	149,600円	151,900円

(注) 技能労務職の初任給は、職種により異なります。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和5年4月1日現在）

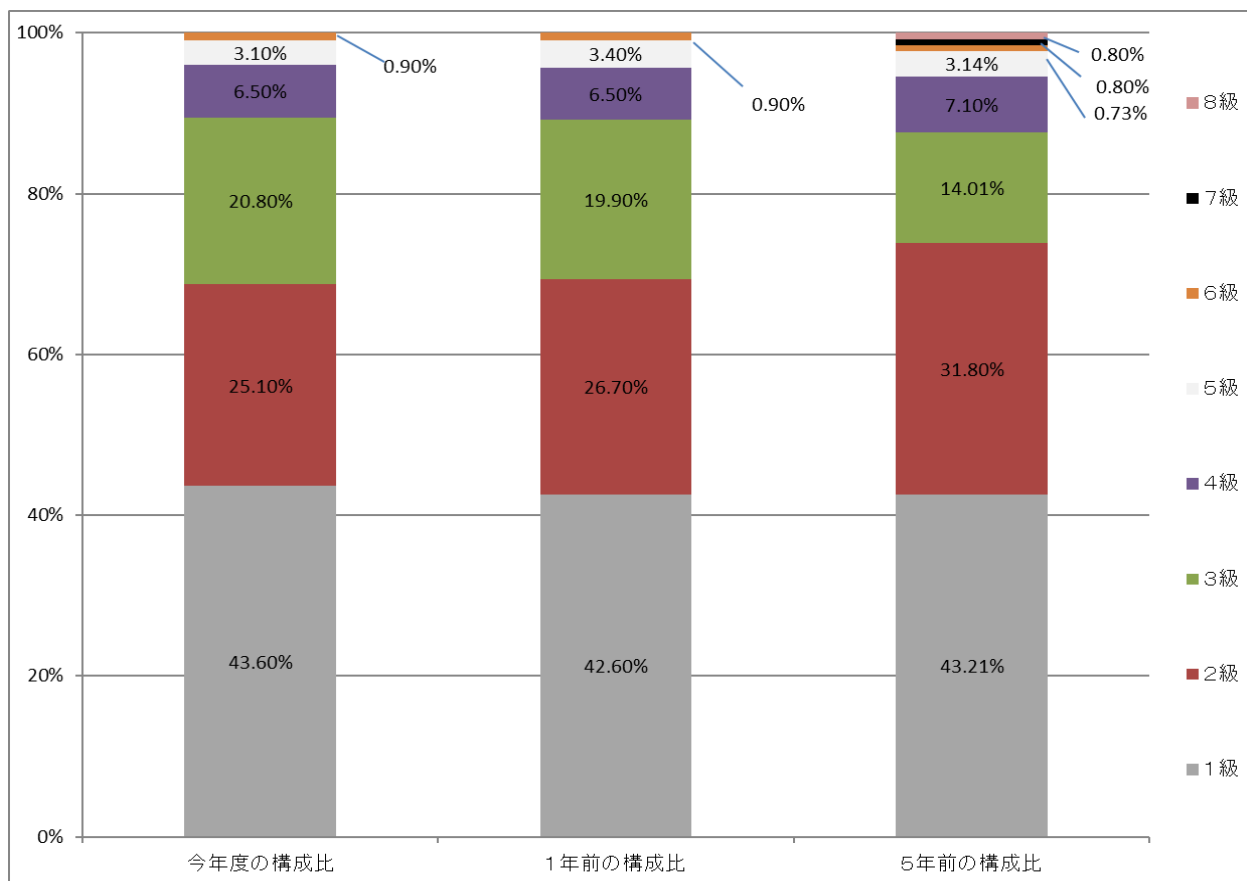
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	I類 (大学卒)	272,702円	322,431円	373,981円
	III類 (高校卒)	230,957円	259,767円	333,879円
技能労務職	高 校 卒	218,063円	262,833円	301,629円

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5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	21人	0.9%	368,900円	512,600円
5級	課長	71人	3.1%	283,900円	452,100円
4級	課長補佐	148人	6.5%	254,300円	426,300円
3級	係長、担当係長又は主査	476人	20.8%	228,500円	404,400円
2級	主任	573人	25.1%	200,500円	355,500円
1級	2級から6級までの級に属さない職務	997人	43.6%	147,500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4年4月2日から令和5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4年度)

板橋区	東京都	国
1人あたり平均支給額 1,575千円	1人あたり平均支給額 1,844千円	
(令和4年度支給割合) 期末手当 2.40月分 勤勉手当 2.15月分 (1.35)月分 (1.05)月分	(令和4年度支給割合) 期末手当 2.40月分 勤勉手当 2.15月分 (1.35)月分 (1.05)月分	(令和4年度支給割合) 期末手当 2.40月分 勤勉手当 2.00月分 (1.45)月分 (0.95)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5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5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					
	4,070千円	20,197千円			

(注) 退職手当の1人あたり平均支給額は、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5年4月1日現在）

支給実績（令和4年度決算）		2,657,422千円	
支給職員1人あたり平均支給年額（令和4年度決算）		689,702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%	3,748人	20%
鴨川市	12%	5人	0%

(5) 特殊勤務手当 (令和5年4月1日現在)

支給実績 (令和4年度決算)			68,601千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和4年度決算)			120,775円	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和4年度)			15.3%	
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4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	20,991千円	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	9千円	地上10m以上 30m未満 日額 280円
				地上30m以上 日額 390円
		昇降機の検査業務		一台 360円
防疫等業務手 当	健康福祉センター 等に勤務する職員	一類感染症又は 新感染症の患者 等の接触業務	1,688千円	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	28,950千円	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	8,049千円	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	8,915千円	日額 950円

(6) 時間外勤務手当

支給実績 (令和4年度決算)	771,203千円
職員1人当たり平均支給年額 (令和4年度決算)	227,897円
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

(7) その他の手当 (令和5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4年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和4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	203,289千円	191,599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	188,761千円	175,919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	424,001千円	127,137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	120,080千円	1,148,889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	9,533千円	2,383,125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	—	94,481千円	176,599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	—	3,361千円	68,582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	4,246千円	37,907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	0千円	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	2.6千円	5,200円
義務教育等教員特別手当	義務教育等の教育職員について、人材の確保、学校教育の水準の維持向上を図るため支給			662千円	47,229円

5 特別職の報酬等の状況（令和5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5年度支給割合) 3.60月分		
	議 副 議 長 長 員	(令和5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5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4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
2,941人	15.1日

※対象人数は、令和4年4月1日から令和5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4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	92人	31人	1人
男性職員	25人	1人	0人
合計	117人	32人	1人

※数字は、令和4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4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
76人	5人	3人	2人	1人

Ⅳ 職員の研修及び人事評価の状況

1 研修の状況（令和4年度）

研修名		回数(回)	受講人数(人)
区	新任研修	14	722
	現任研修	17	717
	主任職研修	4	167
	係長職研修	8	371
	管理職研修	6	178
	実務研修	9	433
	特別研修	22	685
	その他講座等	3	15
区実施研修合計		83	3,288
特別区	新任研修	8	155
	管理職候補者研修	2	7
	管理職研修	6	21
	専門研修	61	157
	児童相談所関連研修	20	67
	清掃研修	13	23
	自治体経営研修	3	6
	サポート研修	15	36
	ステップアップ研修	19	20
	試行研修（調査研究）	9	35
	連携講座	12	23
特別区実施研修合計		168	550
東京都等実施研修（福祉保健局等）合計		18	84
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	16
総合計		271	3,938

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

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5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 147.7800/1,000	給料・期末手当の 188.8390/1,000
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5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4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 30,392,000円 会員数 4,136人 ※準会員(会計年度任用職員)含む 1人あたり 約7,348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4年度)

種別	受診者数
定期健康診断	3,649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4年度)

公務災害	通勤災害	計
10人	5人	15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4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5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	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 		
	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 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	有	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		当該職種に関する業務に従事	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	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	

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	当該職種に関する業務に従事	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉士・児童指導員・保育士*のいずれか 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 		
	土木造園(土木)							
	建築							
	福祉	無					民間等での業務従事歴8年以上	児童相談所等での業務従事歴が3年以上
	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	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	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉士・児童指導員・保育士*のいずれか 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 			
	児童指導							
	児童心理							
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		<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 			
Ⅲ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 			

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 【一般方式】	3月18日	5月1日	6月24日	7月5日～ 7月14日	7月26日(技術系)・ 8月3日(技術系以外)
I類 【新方式】	3月18日	5月1日	6月24日	7月5日～ 7月14日	7月26日
Ⅲ類	6月23日	9月11日	10月21日	11月4日・ 11月7日	11月18日
経験者	6月23日	9月4日	10月21日	10月29日・ 10月30日・ 11月5日・ 11月6日	11月18日
障害者 採用選考	6月23日	9月11日	10月12日	10月31日・ 11月1日・ 11月2日	11月18日
就職氷河期 世代	6月23日	9月4日	10月21日	11月3日	11月18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	9,374	8,417	2,308	
	土木造園（土木）【一般方式】	151	135	82	
	土木造園（土木）【新方式】	45	38	21	
	土木造園（造園）	52	44	32	
	建築【一般方式】	81	75	55	
	建築【新方式】	47	44	31	
	機械	54	49	31	
	電気	72	56	32	
	福祉	445	411	229	
	心理	169	137	44	
	衛生監視（衛生）	135	128	74	
	衛生監視（化学）	41	38	10	
	保健師	401	370	207	
	小計	11,067	9,943	3,156	
III 類	事務	2,995	2,561	435	
経験者	1 級職	事務	1,702	1,287	215
		土木造園（土木）	46	37	26
		建築	25	18	11
		機械	31	21	10
		電気	37	25	14
		福祉	66	50	36
		児童福祉	29	25	13
		児童指導	15	14	13
		児童心理	26	23	15
		小計	1,977	1,500	353
	（主任） 2 級職	事務	968	695	88
		土木造園（土木）	36	28	12
		建築	34	26	18
		福祉	32	30	17
		児童福祉	35	34	20
		児童指導	3	3	3
		児童心理	14	12	10
	小計	1,122	828	168	
	（係長級） 3 級職	児童福祉	13	12	7
		児童指導	2	2	1
児童心理		8	8	5	
小計		23	22	13	
障害者採用選考	事務	220	169	72	
就職氷河期世代	事務	1,136	855	53	
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）		18,540	15,878	4,250	

※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4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）	0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	3人
課長補佐	0人
課長	0人
統括課長	0人
部長	0人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

3 管理職選考

(1) 受験資格等

○Ⅰ類

（受験資格）要綱で定める職種に該当する日本国籍の人のうち、令和6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Ⅰ>又は<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）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

(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5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	13,073	384	2.9	336	87.5	191	56.8	107	31.8
	技術I	675	74	11.0	67	90.5	40	59.7	26	38.8
	技術II	528	44	8.3	41	93.2	22	53.7	14	34.1
	技術III	1,417	51	3.6	46	90.2	12	26.1	8	17.4
	技術計	2,620	169	6.5	154	91.1	74	48.1	48	31.2
	計	15,693	553	3.5	490	88.6	265	54.1	155	31.6
II類	事務	666	34	5.1	31	91.2	29	93.5	24	77.4
	技術	179	15	8.4	12	80.0	8	66.7	8	66.7
	計	845	49	5.8	43	87.8	37	86.0	32	74.4
合計		16,538	602	3.6	533	88.5	302	56.7	187	35.1

(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	481	122	105	254	126	29	19	78	26.2	23.8	18.1	30.7
技術I	63	21	16	26	17	8	3	6	27.0	38.1	18.8	23.1
技術II	50	14	15	21	17	4	6	7	34.0	28.6	40.0	33.3
技術III	40	8	15	17	13	5	2	6	32.5	62.5	13.3	35.3
技術計	153	43	46	64	47	17	11	19	30.7	39.5	23.9	29.7
計	634	165	151	318	173	46	30	97	27.3	27.9	19.9	30.5

- (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4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。

令和4年 特別区人事委員会勧告の概要(令和4年10月11日)

〔本年のポイント〕

- 1 月例給
公民較差 896 円 (0.24%) を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
 - 2 特別給
年間の支給月数を 0.1 月引上げ（現行 4.45 月→4.55 月）、勤勉手当に割振り
- ◎ 職員の平均年間給与は、約 5 万 4 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4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
56,612人	31,330人	378,512円	38.9歳

(2) 民間給与実態調査の内容（令和4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1,111民間事業所を調査（調査完了692事業所）

(3) 公民比較の結果

○ 月例給

民間従業員	職員	差
379,408円	378,512円	896円 (0.24%)

(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
4.56月分	4.45月分	0.11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下回っていた較差 896 円 (0.24%) 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△1,007 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 1,443 人に対し、本年 4 月 1 日時点で 1,147 人、減少数は 296 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 38 人で約 13%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

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	183,700 円	188,200 円	4,500 円
III 類	147,100 円	152,100 円	5,000 円

- ・ 初任給の引上げを踏まえ、若年層の職員にも一定の改善が及ぶよう改定

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
- ・ 再任用職員は、本年の給料表改定が若年層を対象としたものであることから改定なし

(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 月期末手当を廃止し、6 月・12 月期が均等になるよう配分(令和 5 年度から)

○管理職員以外の職員の支給月数

		令和 4 年勧告前	令和 4 年勧告後	令和 5 年度以後
期末手当	6 月期	1.05 月	1.05 月	1.2 月
	12 月期	1.1 月	1.1 月	1.2 月
	3 月期	0.25 月	0.25 月	—
	計	2.4 月	2.4 月	2.4 月
勤勉手当	6 月期	1.025 月	1.025 月	1.075 月
	12 月期	1.025 月	1.125 月	1.075 月
	計	2.05 月	2.15 月	2.15 月
支給月数計		4.45 月	4.55 月	4.55 月

(3) 実施時期

- ・ 月例給：令和 4 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
747 円	0 円	149 円	896 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 6,286 千円	約 6,340 千円	約 54 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) 人材の確保

(特別区の魅力と役割)

- ・ 先進都市として進化し続ける東京の中核である特別区では、幅広い行政サービスを提供するとともに、地域と協働し、先進的でダイナミックな取組を展開
- ・ 魅力ある未来を創り出す力を持つ有為な人材の確保が必須

(人材確保をめぐる状況と採用制度の見直し)

- ・ 本年度の特別区職員採用試験・選考の申込者数は、大幅に減少。特別区が受験者の就職先として選択されるよう、不断に研究を積み重ね、採用制度を見直し
- ・ 技術関係職種は、多様で豊かな知識、技術、経験を持つ人材を確保するため、試験実施方法・内容をよりチャレンジしやすいものに変更
- ・ デジタル技術やデータを活用した区民の利便性の向上に対応できる人材の確保が急務。令和5年度秋の実施に向けて新たな採用試験・選考制度を検討
- ・ 就職氷河期世代を対象とする採用試験の継続に向けた準備。障害者を対象とする採用選考の年齢制限撤廃に係る制度の見直し

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区ならではの魅力を伝えるべく、対面及びオンライン双方の利点を活かし、PR活動を更に強化
- ・ 各区においては、独自のPRとともに、積極的なインターンシップの受入れ等の対応を検討することが必要

(2) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度は、地方公務員法に基づく、人事管理の基礎。制度の公平性や納得性を高め、任用・給与の面で更なる活用が必要
- ・ 一部の区で管理職員への本人開示や評価者研修が未実施。本人開示制度の整備とともに、評価者研修を早急に実施することが必要。昇任選考では、複数年度の評価結果を活用することで、選考の精度をより高めることが必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 将来にわたり質の高い区民サービスを提供していくためには、次代を担う若年層職員の昇任意欲を醸成するとともに、計画的な人材育成を行うことが重要
- ・ 研修等のOff-JTとOJTの連動による相乗効果や、自己啓発等の更なる支援について進めていくことが必要。OJTにおいては管理監督職の役割も重要であり、職員の気づきを促し、モチベーションを向上させる指導が有用。他団体等への派遣研修等も有効な手段

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 多様な課題に的確に対応し、持続可能な区政運営の実現には、管理監督職による職員の人材育成や組織マネジメントが重要であり、計画的育成が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅰ類は、令和5年度からの役職定年制の導入を受け、より積極的な活用が必要。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て一層の取組が必要
- ・ 種別Ⅱ類は、任命権者において、公平性及び公正性が担保された選考を実施し、的確な人材の確保がなされるよう留意

(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が知識・経験を活かして活躍するとともに、その知識・経験を次代の職員に継承できるようにすることで、若年層を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えることが重要
- ・ 国の検討状況等を注視し、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、研究を継続

2 勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ より良い区民サービスを実現するためには、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいや充実感をもって働ける職場づくりが不可欠。長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署については、より一層、縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 長時間労働の是正に向けて、ICTを活用した業務の効率化等とともに、臨時的な職員の応援、職員配置の見直し等、様々な対策を講じることが必要
- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題。意識改革とともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策が必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークの推進にあっては、より円滑にテレワークを実施するための環境整備を行うことで、希望する誰もが、端末一つで、どこでも仕事ができる環境となるような仕組みづくりが肝要。テレワークの活用拡大と同時にICT活用による業務プロセス改善を図り区民サービスの向上に寄与
- ・ 引き続き国の検討状況等を注視し、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方に関する諸制度の導入や必要な規定の整備について、任命権者と連携を取りながら検討

(3) 仕事と生活の両立支援

(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、国が掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成している一方で、未達成の区がある。また、育児休業の取得期間は、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、意識啓発等の取組により、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ことが必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間・時期・回数を取得できるよう、育休代替等の弾力的な人員配置を行うなど、安心して育児休業を取得できる環境整備が必要

(不妊治療のための休暇の導入)

- ・ 職員へ不妊治療のための休暇制度を周知し、理解促進に努めるとともに、プライバシーの保護に十分配慮しながら、安心して不妊治療のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成が必要

(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を懸念
- ・ ストレスチェックの判定結果をセルフケアに活用するとともに、管理職は、組織のストレス傾向を踏まえて職場環境の改善を図ることで、メンタルヘルス不調を未然に防止
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理職から積極的に声掛けを行うなど、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
- ・ パワー・ハラスメント防止には、管理職の役割が極めて重要。職層研修を活用するなどして、対応能力の向上が必要

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、区民サービスの提供に影響。従来の不祥事防止策に加えて、公益通報制度が有効に活用される取組の強化が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、高い倫理意識や使命感の醸成を図るとともにコンプライアンス

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4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
3	2	3	2

Ⅳ 不利益処分に関する審査請求の状況

令和4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	1	0	14

令和5年度
板橋区人事行政の運営等の状況の公表

令和5年11月

刊行物番号

R05-〇〇

発行 板橋区総務部人事課
電話 3579-2070