

令和6年11月6日  
文教委員会資料課  
指導

## 令和6年特別区および東京都人事委員会勧告等について

- ・令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（特別区人事委員会）
- ・令和6年人事委員会勧告等の概要（東京都人事委員会）

# 令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年10月9日（水）

特別区人事委員会

## 【 月例給・特別給ともに3年連続引上げ 】

- 公民較差：11,029円（2.89%）
- 月例給：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  
【初任給】Ⅰ類：23,800円増 Ⅲ類：23,900円増
- 特別給（期末手当・勤勉手当）：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：約26万7千円の増（公民比較対象職員）
- 扶養手当：配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ

## 職員の給与に関する報告・勧告

### I 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	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。

## II 公民較差に基づく給与改定について

### 1 給料表

#### (1) 行政職給料表（一）

- ・初任給について、民間企業や国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（現行 4.65 月→4.85 月）
- ・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 6,425 千円	約 6,691 千円	約 267 千円

(参考3) モデルケースによる試算

○ケース1 係員(1級29号給、22歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
235,440円	264,000円	28,560円	約3,920千円	約4,448千円	約528千円

○ケース2 係長(3級37号給、35歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
370,080円	383,760円	13,680円	約6,300千円	約6,615千円	約316千円

○ケース3 課長(5級61号給、45歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
622,800円	627,360円	4,560円	約10,509千円	約10,723千円	約213千円

○ケース4 部長(6級57号給、50歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
748,800円	753,720円	4,920円	約12,771千円	約13,026千円	約254千円

(注) 1 「差」は、端数処理をしているため、「改定後」から「改定前」を引いた値と一致しない場合がある。

2 給与月額及び年間給与は、給料(行政職給料表(一))、地域手当(20%)及び管理職手当を基礎に算出

### Ⅲ 扶養手当について

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である。

#### 1 改正内容

- ・配偶者又はパートナーシップ関係の相手方(以下「配偶者等」という。)に係る手当を廃止し、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(配偶者等:6,000円→廃止、子:9,000円→10,500円)

#### 2 実施時期

- ・令和7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する。

### Ⅳ 今後の給与制度

国の給与制度のアップデートを踏まえ、特別区の実情、国や他の地方公共団体の状況及び民間給与との均衡を考慮し、見直しに向けて検討が必要である。

## 人事・給与制度に関する意見

### 1 未来を切り拓く人材の確保と育成（P14）

- ・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（P14）

#### ■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（P18）

#### ■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。

### 勤務環境の整備等に関する意見

#### 1 誰もが活躍できる勤務環境づくり（P23）

- ・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 (P 28)

- ・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。

### 特定任期付職員採用制度についての意見の申出

- ・特定任期付職員採用制度を導入する場合において、給料表及び期末手当・勤勉手当等の取扱いについて意見を申し出る。

# 令和6年人事委員会勧告等の概要

## 1 ポイント

### ○ 例月給、特別給ともに3年連続の引上げ改定

#### 例月給

- ・ 公民較差（10,595円、2.59%）解消のため、給料表を引上げ改定
- ・ 初任層に重点を置きつつ、人材確保の観点から初任給を大幅に引上げ
- ・ 職務の級の職責差を一層給与へ反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた改定

#### 特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.20月分（4.65月→4.85月）引上げ、期末手当及び勤勉手当に配分

## 2 職員と民間従業員の給与比較

### (1) 比較の方法

- ・ 企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の都内11,178事業所を調査母集団とし、そのうち1,241事業所を無作為抽出して調査

（調査完了770事業所 調査実人員54,633人）

＜例月給＞職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、ラスパイレス方式により、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を対比させ、職員の人員数のウエイトを用いて両者の給与水準を比較

＜特別給＞民間従業員に対する直近1年間（昨年8月から本年7月まで）の賞与の支給実績を調査し、職員と比較

### (2) 比較の結果

＜例月給＞

（平均年齢 41.5歳）

民間従業員	職員	公民較差
419,425円	408,830円	10,595円（2.59%）

（注）職員給与は、本年4月の行政職給料表（一）適用者（新卒採用職員を除く。）の給与

＜特別給＞

民間支給割合	職員支給月数	差
4.85月	4.65月	0.20月



### 3 給与の改定

#### (1) 改定の考え方

- ・民間従業員の給与が職員の給与を上回っていることから、給料表を引上げ改定配分[給料8,811円、はね返り（地域手当など）1,784円]
- ・特別給についても、民間の支給割合が職員の年間支給月数を上回るため引上げ

#### (2) 改定の内容

##### ア 給料表

区 分	内 容
行政職給料表（一）	・人材確保の観点から初任層に重点を置きつつ、職務の級の職責差を一層給与へ反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた改定 ≪平均改定率 2.7%≫
	・初任給は、民間や国の初任給の状況を踏まえ大幅に引上げ Ⅰ類B +29,300円（196,200円→225,500円） Ⅱ類 +29,300円（170,400円→199,700円） Ⅲ類 +27,900円（160,100円→188,000円）

※ その他の給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として改定

※ 指定職給料表については、国に準じて改定

##### イ 特別給

- ・民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.20月分引上げ（指定職給料表適用職員は0.15月分引上げ）
- ・引上げは期末手当及び勤勉手当で実施

##### ウ 初任給調整手当

- ・医師等の処遇を確保する観点から初任給調整手当の支給限度額を315,200円に引上げ

#### (3) 実施時期

- ・給料表及び初任給調整手当の引上げは、令和6年4月に遡及して実施
- ・特別給の引上げは、令和6年12月支給の期末・勤勉手当から実施

### 4 諸手当等の制度改正

#### (1) 地域手当

- ・人事院は、特別区の地域手当は引き続き1級地（20%）とする一方、特別区を除いた東京都の地域手当は2級地（16%）とするよう勧告
- ・都においては、区部・多摩地域は地域の連続性・一体性から、区部・多摩地域を同率の支給割合（20%）に設定しており、その状況に変化はないため引き続き一律20%とすることが適当
- ・その他の地域については、地域の区分に応じて支給される関連手当も考慮し、所要の調整を行うことが適当

## (2) 扶養手当

- ・ 人事院は、配偶者に係る扶養手当を廃止し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げることを勧告
- ・ 都においても、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引き上げることが適当
- ・ 配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響を考慮し、行政職給料表（一）4級相当職員を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも同様に2年をかけて実施

## (3) 通勤手当及び単身赴任手当

- ・ 人事院は、通勤手当の支給上限の引上げ、新幹線等の利用に係る特別料金等の支給要件及び単身赴任手当の支給要件の見直しを勧告
- ・ 都においても、人材確保が喫緊の課題である点や働きやすい職場環境の整備が求められている状況を踏まえ、国と同様の改正を行うことが適当
- ・ 通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引上げ、この支給限度額の範囲内で新幹線等の特別料金等の額についても全額支給
- ・ 採用時から新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当を支給
- ・ 新幹線等の利用要件の廃止
- ・ 育児・介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当を支給

## (4) 管理職員特別勤務手当

- ・ 人事院は、管理職員特別勤務手当について、支給対象時間帯を午後10時から翌日の午前5時に拡大するなど勧告
- ・ 都はこれまで、本手当の支給要件について、国と均衡を図ってきており、同様の措置を講じていくことが適当

## (5) 特定任期付職員の勤勉手当

- ・ 人事院は、特定任期付職員の特別給について、特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当の支給が可能となるよう勧告
- ・ 都においても特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給することが適当
- ・ 特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、在職実態を踏まえ、常勤の管理職の支給割合を考慮して設定（期末手当1.6月、勤勉手当2.25月）

## (6) 在宅勤務等手当

- ・ 昨年人事院は、在宅勤務等手当の新設について勧告
- ・ 令和5年11月に地方自治法が改正され、地方公務員においても今年度より在宅勤務等手当の支給が可能に
- ・ 都においても、在宅勤務等手当を新設し、本手当の額及び支給要件については、国に準ずることが適当
- ・ 本手当の支給に当たっては、通勤手当の取扱いについても対応を検討すべき

## (7) 医師の給与

- ・ 現在都における医師の人材確保が困難な状況
- ・ 特に保健所等に勤務する公衆衛生医師について、充足率が急激に低下
- ・ また、民間の医師においては、診療報酬の改定に伴う賃上げに向けた動きがあり、このような民間の医師と競合関係にある臨床を主とする医師の人材確保については困難な状況が想定
- ・ 都民の健康を支えるとともに将来にわたり安定的な医療サービスを提供していくために、確実な人材確保が必要であり、その処遇を検討する必要
- ・ 本委員会においても医師の処遇について、引き続き研究・検討

#### (8) 実施時期

諸手当等の制度改正は、令和7年4月1日から実施することが適当

### 5 今後の課題

#### (1) 職務給の更なる進展等

- ・ 引き続き、職責の給与への反映を徹底するため、あるべき給与制度について研究・検討
- ・ 都における管理職に係る職務や職責等を改めて検証し、これに見合った給与水準、給与制度について、研究・検討

#### (2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

- ・ 昇給制度について、定年引上げの影響を含めた運用実態等の分析を行うとともに、能力・業績が反映された給与制度となるよう、研究・検討を進めていく必要

#### (3) 新たな給与制度の在り方についての検討

- ・ 人事院が進める65歳定年を見据えた給与水準の在り方や給与カーブの在り方の検討状況を注視し、都における定年引上げ等に伴う任用実態の変化や民間における高齢層の給与の状況を継続的に把握し、新たな給与制度の在り方について研究・検討

### 6 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

- ・ 人材獲得競争が激しさを増す中、都が適切な行政サービスを提供し続けるため、引き続き転職市場から有為な人材を確保していくことが必要であり、採用された職員が能力や経験を生かして活躍できるよう体制を充実していくことが重要
- ・ やりがいや成長を実感しながら日々の業務に取り組み、意欲に応じたキャリア形成が実現できる職場づくりを進めるとともに、都の職員として働く魅力を効果的に発信することで「選ばれる都庁」を目指していくことが必要
- ・ ライフスタイルや働き方が多様化している状況では、誰もが働きやすい環境づくりに向けた取組をより一層進めるほか、個々の職員の違いを認め、多様な人材を生かし、個人の能力を最大限に発揮できるようにすることが重要

#### (1) 多様な人材の確保・育成・活躍の推進

##### ア 人材確保・育成に向けた取組

- ・ 人材獲得競争は激化しており、採用試験の申込者数が減少。都においては、10年

前の3分の1程度の水準に落ち込んでいる状況が続いており、依然として危機的状況

- ・都の職員という職業は、首都としての先進的な取組を通じ、社会的な貢献を果たすことのできる意義深い仕事であり、自らの成長とキャリアアップに着実に生かすことができるもの
- ・このような都庁の魅力が広く、深く認識されるようターゲットごとに効果的な情報発信・コミュニケーションを重ねることが有効
- ・採用制度については、都への就職を希望する多様な人材にとって更に受験しやすくなるよう試験方法の見直しやより有為な人材が確保できる制度となるよう取組を進める
- ・多様で有為な人材を着実に確保していくため、経験者採用の拡大など、採用市場の状況に迅速かつ的確に対応した柔軟な採用制度となるよう見直しを進めていくことが必要
- ・経験者採用など職歴のある職員に、採用後の職務内容やキャリア展望が示されるとともに、都庁以外で培われたキャリアも十分に尊重され、適切に処遇される制度を整備することが重要
- ・主任について、基礎力確認テストの導入や選考内容の見直し等を行ったところであるが、今後、制度改正の効果検証を行い、改善を図っていく
- ・管理職について、行政専門職選考の見直しを行ったところであるが、今後、有為な人材が積極的に管理職を目指すよう、管理職になることの魅力の発信やキャリアへの不安の払拭などの取組を行うことに加え、選考方法や任用、研修など管理職制度の在り方について検討を進めていくことが必要
- ・全ての職員が意欲や能力を最大限発揮するとともに、技術やノウハウを継承していくためには、意見交換などを通じて、本人の希望を踏まえるとともに、職員のスキル・経験などに即した配置管理等を行うことにより、職員の意欲や能力に応じたキャリア形成を実現していくことが必要
- ・国や民間など多様な主体との交流を更に活発化させ、職員の意欲に応じて、学び・挑戦・成長ができる環境整備をより一層進めることも重要
- ・若手のうちから成長を実感でき、一人ひとりのキャリア形成を支援する人材育成や能力開発に引き続き積極的に取り組むことを望む

## イ 女性の活躍推進

- ・男女問わず、職員の希望に応じて、家庭での時間も確保でき、仕事でも活躍できる職場を目指していかなければならない
- ・管理監督職における女性比率の向上のため、不安感や抵抗感を払拭するとともに、管理職選考への挑戦を促す取組のほか、育児・介護等と仕事を両立しやすい管理職選考への見直しなどをより一層進めていくことが求められる。そのため、職員のキャリアアップを組織全体で後押ししていくことが必要

## ウ 誰もが活躍できる都庁の実現

- ・様々な個性や事情が配慮され、全ての職員に活躍できる環境が公平に提供され

る、ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）が尊重された都庁を実現することが重要

- ・本年度改定される「障害者活躍推進計画」をもとに、取組を着実に推進し、障害を有する職員にとって働きやすい職場づくりが必要。周囲の職員が相談しながら実践できる環境をはじめ、サポートを充実していかなければならない
- ・高齢層職員については、職場での新たな立場における役割などについて、研修で理解を深めるとともに、リスキリングの実施により、業務スキルの維持、向上を図ることも重要

## (2) 働き方改革と勤務環境の整備

### ア ライフ・ワーク・バランスの推進

- ・柔軟で多様な働き方の推進は、育児、介護、治療等の事情のある職員を含め誰もが活躍できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立を図る上で極めて重要
- ・テレワークが当たり前の働き方の一つとして定着するため、職場のマネジメントとして、テレワーク可能な業務を拡充する観点から、業務の進め方を見直す必要
- ・昨年度の本庁における一人当たりの平均超過勤務時間数は2年連続で前年度より減少したものの、引き続き高い水準。人的資源に限られる中で、BPRの徹底や先端技術の活用といった都庁全体のDXの推進により、業務の効率化を積極的に進めていくことで長時間労働を是正することが不可欠
- ・長時間労働の是正に向けては、原因を分析し、その対策を講じていくことが肝要
- ・都は、令和7年度の男性職員の1週間以上の育児取得目標を90%に上方修正。また育児等の欠員補充に活用している臨時的任用職員制度の対象職種等を拡大したところであり、この制度により職員の育児と仕事との両立等に更に寄与することを期待
- ・少子高齢化の進展に伴う要介護者の増加や、介護の担い手の確保は、日本社会全体が抱える課題。男女を問わず働く人が介護事情を抱えた際、介護に適切に対応しながら仕事を続けられる環境を整備することが重要

### イ 職員の勤務環境の整備

- ・ハラスメントは、心身の健康を害して意欲低下を招く要因となり貴重な人材の損失と行政サービスの低下や都政の信用失墜にもつながりかねない。組織としてハラスメントを防止し、根絶する強い意志を持って取り組むことが必要
- ・精神疾患を理由とする長期療養者数が増加傾向。メンタル面の不調は、誰でも抱え得る問題であることを前提に、引き続き支援が必要

## (3) 公務員としての規律の徹底・職員が求められる行動

- ・全ての職員が都民の信頼に応える高い倫理観と高潔な使命感の下、誠実かつ公正に職務に精励することを強く望む
- ・都ではDXの推進等を通じてサービスの質の向上を進めている。引き続き取組を強化し、職員が公共のために働くという責任と誇りをもって主体的にQOSを向上させる行動をとることを望む