

令和7年特別区および東京都人事委員会勧告等について

- ・ 令和7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7年人事委員会勧告等の概要（東京都人事委員会）

令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年10月14日（火）
特別区人事委員会

若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も 昨年を大幅に上回る引上げ改定

- 公民較差：14,860円（3.80%）
- 月例給：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：12,000円増 Ⅲ類：18,300円増
- 特別給（期末手当・勤勉手当）：年間の支給月数を0.05月引上げ
（現行4.85月→4.9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27万6千円の増（公民比較対象職員）
- 管理職の給料月額を見直し

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7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
57,493人	33,490人	391,462円	38.6歳

2 民間給与実態調査の内容（令和7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1,162民間事業所を調査（調査完了704事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
406,322円	391,462円	14,860円（3.80%）

（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
4.92月分	4.85月	0.07月

4 公民比較方法の見直し

公民比較方法については、各特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、公務の職務・職責を重視し、大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要がある。本年の人事院勧告を踏まえ、本委員会においても、公民比較の対象企業規模を月例給・特別給ともに100人以上とする。

5 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 14,860 円（3.80%）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 14,587 円（3.72%）である。

6 公民較差算出における差額支給者の取扱い

令和元年の勧告以降、差額支給者を特例的に公民比較対象職員から除外し公民較差を算出してきたが、令和 7 年には、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約 1%まで減少している。こうした状況を踏まえ、今回の勧告において執った措置は、常態的に執られるべきものではなく、本年を最後の実施とする。

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	220,000 円	232,000 円	12,000 円
III 類	182,000 円	200,300 円	18,300 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 0.05 月引上げ（現行 4.85 月→4.9 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 7 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
12,383 円	0 円	2,477 円	14,860 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 6,660 千円	約 6,936 千円	約 276 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
264,000円	278,400円	14,400円	約4,448千円	約4,705千円	約257千円

○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
383,760円	401,040円	17,280円	約6,615千円	約6,935千円	約320千円

○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
627,360円	645,000円	17,640円	約10,723千円	約11,078千円	約355千円

○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
753,720円	774,000円	20,280円	約13,026千円	約13,446千円	約420千円

(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 特別区における社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)

管理職の役割の重要度が増している状況に鑑み、管理職の職務・職責をより重視した給料体系の実現、早期昇格者の処遇改善は必要である。国の改定手法を参考としつつ、特別区の実情等を考慮した上で、給与制度のアップデートを行う。

1 見直し内容

(1) 行政職給料表(一)

- ・5級(課長級)は、初号近辺の号給をカットし、給料月額を引き上げる。
- ・6級(部長級)は、初号の給料月額を引き上げつつ、給料月額を刻みの大きい簡素な号給構成とする。昇給については、勤務成績が特に良好以上の場合に限り行う。昇給の号給数は、国の内容と同様に見直す。

(2) その他の給料表

- ・医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)についても、行政職給料表(一)との均衡を基本に見直す。

2 実施時期

- ・令和8年4月1日

IV 管理職手当額の見直し

管理職の給料月額における見直しの趣旨に基づき、管理職手当額についても見直しに向けて検討が必要である。国や他の地方公共団体の状況、民間給与との均衡を考慮し、特別区の実情を踏まえ、適切な手当額の設定に向けて検討を進められたい。

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（P13）

- ・多様化する区民の価値観やニーズに対して効果的な施策を展開し、持続可能な都市として更なる発展を遂げていくために、任用面と給与面が車の両輪となり、未来を切り拓く人材の確保や育成について取り組まなければならない。

2 時代に応じた採用制度の見直し（P13）

■将来を見据えた人材確保策の検討

- ・職員のキャリア形成には、能力を最大限に発揮でき、やりがいを持って長く働けることができる環境の確保が必要である。
- ・専門性等のある職種では、新卒者の採用とともに経験者採用試験・選考により人材確保に取り組んでいく。
- ・公務を通じて得られるスキルや専門性を高めるための成長支援に引き続き積極的に取り組まれない。

■採用環境を踏まえた採用制度の実施

- ・受験者にとって受験しやすい試験・選考の在り方を引き続き検討し、有為な人材の確保に取り組んでいく。
- ・I類採用試験での内定時期の早期化は人材確保策の一つとして大変有効である。

■採用PR等の戦略的な展開

- ・確実な人材確保のためには、実際に「働く場」である各区のPR活動が重要である。
- ・新卒者向けには、実際に働く特別区職員から仕事内容や公務の魅力を伝え、内定者の定着及び採用後の離職防止を図られたい。
- ・転職者向けには、インターネットを活用するとともに公務に転職することの魅力を直接伝える対面の説明会が重要である。

■障害者の雇用促進

- ・多くの区で現在の法定雇用率を下回っている状況も踏まえ、障害者の活躍推進に関する取組をより一層推し進められたい。

3 人材の育成（P16）

■人事評価制度の適切な運用

- ・人事評価の公平性・透明性・納得性を高めていくことが肝要である。
- ・メリハリのある人事評価を行い、任用面や給与面に適切に反映させていく仕組みについて、早急に確立されたい。

■職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・退職者が増加傾向にある若手・中堅職員の働きがい向上に向け、組織や職務の魅力を高める取組が必要である。
- ・主任職昇任への不安解消に向け、ジョブローテーション等による職員の能力向上のほか、主査の活用も含めた係長職全体の体制強化に取り組んでいく必要がある。
- ・職員の若年化が進む中、１級職・２級職に在籍する知識経験の豊富な職員をより上位の職で活用できるようにする必要がある。

■管理職・係長職の育成、女性活躍の推進

- ・管理職の安定的な確保のため、管理職選考の受験者確保や、種別Ⅰ類とのバランスを考慮した種別Ⅱ類（指名制）の実施が必要である。
- ・女性の活躍を引き出すことは任命権者の責務であり、昇任意欲を阻害している要因を確認し、その改善に向けた取組を行うことが必要不可欠である。
- ・管理職・係長職の個人の資質や能力だけに頼るのではなく、その働き方や業務の在り方を更に見直すなど、マネジメント体制の確立に取り組む必要がある。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が意欲を維持し、その能力を発揮していくには、本人の意向や職務経験に配慮した人員配置を行うことが大切である。
- ・役職定年制の特例任用は、若手・中堅職員の活躍の機会を阻害することのないよう、適切に運用する必要がある。

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（P20）

- ・誰もが活躍できる勤務環境の実現に向け、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択することができる職場環境の整備を進めていく必要がある。
- ・業務プロセスの見直しやメンタルヘルス対策の推進により、職員の負担感を軽減させるとともに、職員の健康管理の徹底が求められる。
- ・仕事と生活の両立支援、ハラスメントのない職場の実現により、職員が自らの能力を最大限発揮でき、働きがいや意欲を高めることにつながる。

■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）

- ・多くの区でテレワーク利用が進んでおり、引き続き各職場の業務実態に合わせて、対象職員や利用場所の拡大等を検討するとともに、制度の適切な運用を図られたい。
- ・フレックスタイム制について、導入済の区や他の地方公共団体、民間企業の事例を参考に、課題の整理をより一層進めていく必要がある。
- ・組織の効率性・生産性を高め、区民サービスの向上に資するよう、業務の見直しを行いながら、各種制度の検討を進められたい。

（仕事と生活の両立支援）

- ・全ての職員が希望する期間の育児休業を取得できるような環境を実現するため、代替職員の弾力的な人員配置の実施や全職員に向けた情報発信等の取組を進められたい。

- ・仕事と育児・介護の両立支援制度の周知の取組の徹底を図るとともに、管理職における制度理解の促進に取り組み、組織全体で支援体制を整え、職員の不安解消に努められたい。

■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。
- ・教職員を取り巻く環境の整備に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
- ・労働安全衛生法に定める医師による面接指導については、その確実な実施に取り組まれない。
- ・日を単位とした年5日の年次有給休暇の確実な取得を促進されたい。

（メンタルヘルス対策の推進）

- ・メンタルヘルス対策への取組は、職場の責任者である管理職と産業保健スタッフが連携することが重要である。
- ・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り、対応力を向上させるための研修の定期的・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。

（ハラスメントの根絶）

- ・風通しの良い職場環境やハラスメントのない職場の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充に努められたい。
- ・区民等に直接行政サービスを提供する特別区では、カスタマー・ハラスメントは切実な課題であり、その根絶に積極的に取り組む必要がある。

2 区民からの信頼の確保（P 25）

- ・不祥事に対する早期発見・早期対応の取組と併せて、再発防止策が実効的に機能するよう取り組まれたい。
- ・住民全体の奉仕者として自ら考え行動できる職員を育成することで、区民からの信頼の確保に努められたい。

令和7年人事委員会勧告等の概要

令和7年10月17日

東京都人事委員会

1 ポイント

○ 例月給、特別給ともに4年連続の引上げ改定

- ・ 公民較差（13,580円、3.24%）解消のため、給料表を職級によりメリハリをつけた上で全級全号給引上げ改定
- ・ 人材確保の観点から、初任給を大幅に引き上げるなど、若年層に重点
- ・ 管理職について、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げ、監督職も職責に応じた処遇の強化による引上げ改定
- ・ 特別給（賞与）は年間支給月数を0.05月分（4.85月→4.90月）引上げ

○ 給与制度の改正

- ・ 管理職の職責の高まりを踏まえた給与のアップデートとして、課長級の給料表を見直すとともに、給料の特別調整額（管理職手当）の改定について意見
- ・ 住居手当について、採用における競争力向上の観点から、新規学卒者を主な対象として、27歳までの職員に対する支給額を30,000円に引上げ

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11,494事業所を調査母集団とし、そのうち1,292事業所を無作為抽出して調査
(調査完了795事業所 調査実人員63,994人)
- ・ 公民比較に当たっては、国の見直しを踏まえつつ、都内民間事業所の状況、都職員の職責の高まり及び人材獲得競争における競争力向上の観点から、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直し

＜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、職員の人員数のウェ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 41.3歳)

民間従業員	職員	公民較差
432,157円	418,577円	13,580円 (3.24%)

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

＜特別給＞

民間支給割合	職員支給月数	差
4.90月	4.85月	0.05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11,295円、はね返り（地域手当など）2,285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、初任給を大幅に引き上げるなど、若年層を重点的に引上げ ・管理職について、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げ、監督職も職責に応じた処遇の強化による引上げ改定 ・全体の平均改定率 3.4%
	・初任給は、多様で有為な人材確保のため、国の初任給の改定状況等を踏まえ引上げ - I 類 B +16,500円（225,500円→242,000円） - II 類 +14,100円（199,700円→213,800円） - III 類 +12,300円（188,000円→200,300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0.05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

- ・医師の処遇確保の観点から初任給調整手当の支給限度額を326,900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7年4月に遡及して実施
- ・特別給の引上げは、令和7年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 給与制度の改正

(1) 管理職の給与のアップデート

- ・都政課題の多様化・複雑化に伴う管理職の職務の困難度・職責の高まりに対応するため、管理職の給与のアップデートとして、給料表及び給料の特別調整額（管理職手当）の見直しを実施
- ・課長昇任時の職務・職責に見合った給与上昇を確保し、管理職への早期昇任のインセンティブを高めるため、課長の級における給料月額初号の水準を引上げ
- ・給料の特別調整額（管理職手当）について、これまでの給料表の改定状況や区分による職責差を適切に支給額に反映する見直しを行うことが適当

(2) 人材確保に資する処遇の改善

ア 住居手当の見直し

- ・人材確保の困難さが増す中、採用における競争力向上の観点から、現在の枠組みを維持しつつ、新規学卒者を主な対象として、27歳までの職員に対する支給金額を30,000円に引上げ

イ 初任給決定における経験加算の見直し

- ・民間企業等における多様な経験を適切に給料に反映できるよう、職種や雇用形態で異なる換算率としている経験換算方法について見直すとともに、加算限度号給（経験等を換算して給料に加算する号給数の上限）についても見直すことが適当

(3) その他の手当について

ア 通勤手当

- ・人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、距離区分の見直し、支給金額の引上げ及び駐車場等の利用に対する手当の新設等について報告・勧告
- ・都においては、国の改正内容や通勤の実態を踏まえ、適切な対応を検討する必要

イ 特地勤務手当等

- ・人事院は、特地勤務手当等と地域手当等他手当との減額調整の廃止や特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大等の見直しについて報告・勧告
- ・都においては、都独自に改正してきた経緯等を踏まえ、国の改正内容や島しょ在勤者の実態等を考慮し、適切な対応を検討する必要

ウ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

- ・人事院は、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための新たな手当の措置について報告・勧告
- ・国が措置する手当の内容や東京都の最低賃金の状況、職員の給与水準の実態等を踏まえ、今後の法改正の動向を注視

(4) 教員給与の見直し

- ・本年、教員の処遇改善を盛り込んだ法改正が行われたことを踏まえ、都として教員給与について適切な対応を行う必要

ア 教職調整額の引上げ

- ・法改正に基づき、教職調整額を現行の給料月額の4%から10%まで引上げ。令和8年1月から毎年1%ずつ段階的に引き上げ、令和13年1月に10%とする。

イ 教育管理職に対する加算措置

- ・校長及び副校長の給料月額に、教職調整額の引上げ分に相当する加算額を措置。令和13年1月に24,800円となるよう、令和8年1月から、毎年段階的に引上げ

ウ 学校教育法改正による新たな職への対応

- ・都が平成21年から設置している主任教諭について、法改正により新設された主務教諭との職の位置づけや給料表における級の適用等について整理する必要

エ 義務教育等教員特別手当の見直し

- ・国における義務教育等教員特別手当の見直しに伴う学級担任に対する加算等の措置については、都における厳しい教員採用の実態を踏まえ、適切な対応を検討する必要

(5) 実施時期

- (1)及び(2)のアについては、令和8年4月1日から実施し、(4)のア、イ及びエについては、令和8年1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

- ・今後も、職務・職責の給与への反映を徹底するため、都の実態に即したあるべき給与制度について研究・検討

(2) 国の新たな人事制度検討への対応

- ・人事院は、新たな人事制度の構築に向け、給与、勤務時間、任用について一体的に見直し、令和8年夏に措置の骨格、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう検討を進める旨報告
- ・都においても、国の動向に留意しながら、都の実態を踏まえ検討

(3) 定年の段階的引上げを見据えた給与制度の検討

- ・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等を継続的に把握し、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）

- ・社会経済の変化やA I等の技術革新により、労働市場や雇用制度、働き方にも大きな変革。柔軟かつ戦略的な人材マネジメントも必要
- ・都は時代の変化・変革を的確に捉え、人事・給与や人材育成等に係る制度を更にアップデートしていくことが重要
- ・職員が都政の課題解決に貢献するやりがいや達成感を実感し、誇りを持って働ける都庁を実現することが、政策の質の向上やイノベーションの創出につながることから、今後とも人材の力を最大限に引き出す不断の取組を推進

(1) 多様で有為な人材の確保

- ・人材の確保が一層困難となる中、都では令和5年度以降、採用制度の見直しに集中的に取り組んできた。I類B採用試験（新方式）や経験者採用選考等で受験者・申込者数が大幅に増加するなど明るい兆し
- ・取組の成果を持続させるため、採用状況を経年で評価・分析するなど、多様で有為な人材を安定的に確保できる採用制度へ継続的なアップデートが重要
- ・採用後のサポートとして、新規学卒者については、採用時の能力実証が多様化している現状を踏まえ、基礎知識等の早期習得に向けた研修の充実と、職場内での

きめ細かなサポートの強化が必要

- ・職務経験者には、早期のギャップ解消と定着支援により専門性を発揮できる環境を整備するとともに、適切な配置や任用等を通じて、都庁以外で培われたキャリアも十分に尊重されることが重要

(2) 都職員としてのキャリアを描き、成長できる環境づくり

- ・昇任制度における主任級職については、基礎力確認テストの導入による効果を継続的に検証・評価するとともに、監督職へのステップアップを前向きに捉えられるよう、キャリア形成支援を充実させていくことも有効
- ・管理職については、処遇改善や柔軟な働き方の推進に加え、研修や支援体制の充実を図り、職員が前向きに昇任を自身のキャリアの選択肢として自然に捉えられるようにしていくことが重要
- ・行政専門職を含む管理職選考の実施状況及び任用状況等を検証し、受験者の負担軽減と質の高い人材確保を両立できる選考の検討など、不断の改善に取り組む。
- ・有為な人材の確保・活躍に向け、職員のキャリア形成を支援し、業務を通じた成長機会の提供や主体的に学べる環境を整備することが必要
- ・デジタル技術のスキル・リテラシーの向上を図り、生成AI等を駆使し、より高次の業務を遂行できる能力を涵養。国際感覚を磨く学びの機会の提供、国・民間等との人事交流の活発化など、挑戦・成長できる環境づくりが重要

(3) 女性の活躍推進

- ・女性活躍に関する新たな条例の制定を見据え、都が率先して、仕事を通じた女性活躍のための環境整備や社会のマインドチェンジを牽引
- ・女性職員が管理監督職に安心して挑戦できるよう、長時間労働の是正や育児と仕事を両立しやすい柔軟な働き方の促進に加え、管理職候補者がライフプランに応じて昇任時期を選択できる猶予制度も活用するなど、キャリアアップを後押し
- ・課長代理級以上になると女性職員の構成比が低下する現状があることから、課長代理昇任を促進しつつ、管理職への登用を戦略的に推進
- ・女性職員が早い段階からスキルを磨き、キャリアアップできるよう、幅広く有益な経験を培える仕事にチャレンジが可能となる人事マネジメントの充実が不可欠

(4) やりがいを実感し、誰もが活躍できる職場づくり

- ・立場や職層を超えて職員が自由に意見を交わし、互いに尊重し合いながら協働できる職場づくりは、政策の質向上や組織の活性化に不可欠。取組を更に発展させ、組織文化として定着させることが重要
- ・職員一人ひとりが抱える多様な個性や事情が十分に配慮され、「DEI」（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していくことが重要
- ・昨年度改定した「障害者活躍推進計画」に基づき、ハード・ソフト両面の環境整備や職場全体の理解促進を通じて、障害を有する職員が能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりを着実に進めていくことが重要
- ・高齢層職員については、定年引上げに伴う制度の丁寧な情報提供や定年後の働き

方に関する意思確認など、きめ細かな対応とともに、研修やリスキリングを通じて役割の理解やスキルの維持・向上を支援することが重要

(5) 「選ばれる都庁」を目指した魅力の向上・発信

- ・厳しい人材獲得競争の中、公務志望者に限らず幅広い人材から「選ばれる」魅力的な組織を目指し、都職員の仕事の意義や魅力を分かりやすく見える化し、積極的に発信するとともに、職員自身がその魅力を実感し、新規採用者に伝えていくことが、組織の活性化のためにも重要

(6) 働き方改革と勤務環境の整備

- ・多様な人材の活躍を後押しするためには、職員が働く時間帯や場所を柔軟に選択できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立を図ることができる働き方を更に浸透させていくことが重要
- ・テレワークの満足度は向上しており、今後もコミュニケーションの確保や業務の効率化に留意しつつ、より利用しやすく適切な制度となるよう改善が必要
- ・育児制度の拡充が進む中、男性職員の育業取得は依然として、短期間にとどまる傾向があることから、男性も出生直後から主体的かつ長期的に育児に携われるよう、職場として後押ししていくことが必要
- ・介護については、職員の実態やニーズ等を踏まえた両立支援策の改善に加え、職員の負担に寄り添ったきめ細やかな支援が必要。今後は育児と介護のダブルケアに直面する職員へのフォローアップの検討も必要
- ・ハラスメントは、職員の尊厳や健康を損ない、貴重な人材の損失や行政サービスの低下にもつながりかねない重大な問題であり、職員が誇りを持って職務に励めるよう、組織全体で防止対策を着実に実施することが重要
- ・長時間労働の是正に向けて、各職場でBPR（業務プロセスの見直し）やAI等の先端技術を活用した業務効率化を進め、より実効性の高い超過勤務縮減の取組を推進することが必要
- ・心の不調による休職者が多い現状を踏まえ、未然防止から復帰支援までの体制を整備するなど、職員の心の健康保持に向けた取組が重要

(7) 公務員としての規律の徹底・職員に期待する行動

- ・全ての職員が都民の信頼に応え、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し、都民生活の質の向上に貢献していくことを強く望む