

## 令和7年 特別区職員の給与等に関する報告及び勧告について

特別区人事委員会は、特別区職員の給与等実態調査を行うとともに、特別区内の民間従業員の給与調査を実施した結果、職員の給与が民間従業員の給与を14,860円（3.80%）下回っていたため、本年度の職員の給与を改定するよう勧告し、併せて人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する報告を行った。

### 【給与改定の内容・意見の要旨】

#### 1 月例給について

公民比較の結果に基づき、較差を解消するため、民間企業や国の動向等を踏まえて、初任給を引き上げるとともに、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を引き上げる。

#### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）について

民間における特別給（賞与）の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.05月引き上げ、4.9月とする。再任用職員については、0.05月引き上げ、2.6月とする。

なお、支給月数の引上げ分については、民間の特別給における考課査定分の配分状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

#### 3 給与制度のアップデート

複雑化・多様化する行政課題に対応する必要がある中、マネジメントをはじめとして、管理職の役割の重要度が増している。こうした状況に鑑み、管理職の職務・職責をより重視した給料体系の実現と早期昇格者の処遇改善を図るため、管理職の給料月額を見直す。

##### ・5級（課長級）

早期昇格者の処遇改善を図り、若年層の昇任意欲を醸成するため、初号近辺の号給をカットし、初号の給料月額を引き上げる。

##### ・6級（部長級）

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。

#### 4 実施時期について

本年の給与改定は、令和7年4月1日から実施。特別給については、改正条例の公布の日から実施。給与制度のアップデートについては令和8年4月1日から実施。

#### 【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) 未来を切り拓く人材の確保と育成

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

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

ク 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。

ケ 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

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

ク 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。

ケ 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。

コ 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。

## 2 勤務環境の整備等

### (1) 誰もが活躍できる勤務環境づくり

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

ク 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。

ケ 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。

コ 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。

サ 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たい。

シ 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。

ス 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。

セ 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。

ソ 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。

タ 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。

チ 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。

ツ 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

ア 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。

イ 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。