

## 令和4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896円(0.24%)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、国や民間企業の動向等を踏まえて、初任給及び若年層の月例給を引き上げる。

#### 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0.1月引き上げ、4.55月とする。再任用職員については、0.05月引き上げ、2.4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、勤勉手当に割り振る。

また、国や他の地方公共団体、民間企業が特別給の支給回数を年2回としている状況を踏まえ、令和5年度以降、3月期の期末手当を廃止し、その支給月数を6月期及び12月期の期末手当が均等になるように配分する。

#### 3 実施時期について

本年の給与改定は、令和4年4月1日から実施する。ただし、特別給については、改正条例の公布の日から実施し、3月期の期末手当の廃止については、令和5年4月1日から実施する。

### 【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

ア 特別区が区民の期待に応えるためには、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である。

イ 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、採用制度の見直しを果敢に進めていく。

ウ 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する。

エ 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であり、令和5年度秋の実施に向けて新たな採用試験・選考制度の検討を進めている。

オ 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を進めるとともに、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を行う。

カ 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活動を更に強化していく。

キ 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である。

## (2) 人材の育成

ア 人事評価制度は、地方公務員法に基づく、人事管理の基礎であり、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である。

イ 一部の区では、管理職員への本人開示や評価者研修が未実施であり、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である。また、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である。

ウ 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である。

エ 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である。また、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であるとともに、他団体等への派遣研修等も効果的な人材育成方法である。

オ 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、計画的育成が必要である。

カ 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である。また、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である。

キ 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しなければならない。

## (3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

ア 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である。

イ 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、研究を継続する。

## 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

ア 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である。

イ 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である。

ウ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題になっており、教職員の働き方の意識改革の推進とともに、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である。

### (2) 多様で柔軟な働き方

ア テレワークの推進にあつては、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である。

イ 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を進めていく。

### (3) 仕事と生活の両立支援

ア 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である。

イ 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、育休代替任期付職員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である。

ウ 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である。

### (4) メンタルヘルス対策の推進

ア 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。メンタルヘルス不調に起因する休職者数は、年々増加傾向にあり、より一層の対策強化が必要である。

イ 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することが重要である。

ウ 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、職場全体で早期発見及び早期対応をすることが重要である。

(5) ハラスメントの防止対策

ア 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、自らのふだん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である。

イ メンタルヘルス施策の推進やパワー・ハラスメント防止対策には、管理職の役割が極めて重要であり、職層研修を活用するなどして、対応能力の向上が必要である。

### 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を及ぼすため、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である。

また、職員の意識啓発に取り組み、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、区民からの信頼を確保する必要がある。