

## 令和5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3,722円(0.98%)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0.1月引き上げ、4.65月とする。再任用職員については、0.05月引き上げ、2.45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、一般職員については、勤勉手当に割り振り、管理職員については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

#### 3 実施時期について

本年の給与改定は、令和5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) 未来を切り拓く人材の確保と育成

ア 変化が激しく、複雑化・高度化する社会情勢を見据えた的確な対応が求められる。

イ 職員一人ひとりの持つ知識・経験等を、最大限に活かすとともに、未来を切り拓くことのできる人材の確保と採用後の育成が不可欠である。

##### (2) 時代に応じた採用制度の見直し

ア 持続的に魅力ある職場づくりを進めることで、有為な人材の確保につなげることができる。

イ 民間の動向も踏まえた採用制度の検証・改善のみならず、選考に関する基準や任命権者への委任の在り方等についても研究していく。

- ウ 主体的、積極的に取り組めるキャリア形成に必要な研修を強化するとともに、特別区の特性を活かし、特別区全体での研修や職員間の交流等により、互いに高め合うことができる研修とすることが重要である。
- エ 常勤職員による雇用のみならず、多様な雇用形態による障害者雇用を促進し、障害者が能力を発揮することができる職場環境の整備し、障害者の安定的な職務遂行を可能とする積極的な取組が求められる。
- オ 複雑化・高度化する社会のニーズに応えるためには、専門知識を持つ人材の確保は必須であり、事務「ICT」職員と一般任期付職員等、多様な雇用形態を活用し、自治体DXの進捗状況や事業戦略に応じ、適切な人材確保を行うことが重要である。
- カ 全ての職員のデジタルリテラシーを高めるため、スキルアップ研修等の実施を図り、自治体DXの加速化に向けた人材育成に努める必要がある。
- キ 人口減少やDX推進、価値観の多様化など社会環境の変化に伴う行政が担うべき分野の拡大に対応するため、専門的な知識や様々な経験を持つ有為な人材を確保する必要がある。
- ク 行政サービスが高度化している状況を鑑み、一般任期付職員の活用とともに、特定任期付職員の制度導入の検討が必要である。

### (3) 人材の育成

- ア 管理職員についても本人開示制度を整備するとともに、管理職員に対する評価者研修を確実に実施する必要がある。
- イ 全ての昇任選考等において複数年度の人事評価結果を活用し、選考の精度をより高める必要がある。
- ウ 管理職選考種別Ⅰ類による昇任者は、中長期的に安定した区政運営を担う人材として活躍が期待されるため、昇任前の不安の解消やマネジメント力・課題解決力を身に付けるための研修等を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していく必要がある。
- エ 女性職員の活躍に向けて、適切な目標管理を行い、受験勧奨の強化を行うとともに、昇任への不安解消に向けたサポートや昇任意欲を醸成する取組を強化する必要がある。

### (4) 行政系人事・給与制度改革における現状と課題

- ア 係長職の拡大とともに管理職、課長補佐の確保につなげる取組を推進する必要がある。
- イ 主任職を目指す若年層に対して、主任職が係の中心的な役割を担い、キャリア形成のための最初の一步にあたることを意識させながら、昇任意欲の醸成を行う必要がある。
- ウ 1級職の早い段階からキャリア形成を支援し、職員の主体的な成長を促すことが極めて重要である。

エ 主任職においては年齢構成が幅広く、経験年数も異なることから、能力を発揮できる役割の設定等、実態に応じた職の在り方について検討が必要である。

## 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 ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化に伴い、個性や事情が配慮される職場の環境づくりを進めていくことが重要である。

イ テレワーク及び時差勤務制度の更なる利用拡大に加えて、事由を限定せず、職員が希望するときに制度を利用できる環境の整備が必要である。

ウ フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度については、引き続き導入に向けた検討を進めていくことが必要である。

エ 性別による役割意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を変え、誰もが働きやすい環境をつくるため、まずは、男性職員の育児への更なる参加を促進していくことが必要である。

オ 性的指向及びジェンダーアイデンティティについて、正しい知識を持ち、理解を更に深め、不当な差別やハラスメントが起らないよう、引き続き多様性を尊重した勤務環境の整備を進める必要がある。

カ 労働時間を客観的な方法により把握するため、常勤職員のみならず会計年度任用職員を含めた職員の出勤・退勤時刻をタイムカード等により記録する必要がある。

キ 労働時間の適切な管理を引き続き実施するとともに、業務分担や事務事業の見直し、ICTを活用した業務の効率化、必要な人員の配置等について検討するなど、様々な方策を駆使し、超過勤務の縮減が必要である。

ク 管理職の率先した年次有給休暇の取得を促進し、計画的な取得、職場内の業務進行状況を絶えず共有できる体制の確保等、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む必要がある。

ケ メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応として、管理職が必要な知識・対応能力を向上させるための研修や、未然防止対策として、各職員のセルフケアのための研修が必要である。

コ ゼロ・ハラスメント対策として、正しい知識と理解のための研修を全職員が定期的に受講するとともに、相談窓口の外部設置など相談体制の拡充が必要である。

### (2) 区民からの信頼の確保

ア 全職員を対象としたコンプライアンス意識の醸成・向上を目的とする研修や全管理職員を対象とした不祥事の発生しにくい職場環境づくりのための研修を定期的・継続的に実施するとともに、研修効果の分析を行い、より効果的な研修となるよう取組を強化する必要がある。

イ 職員に区民からの信頼を確保するための高度の行為規範を求める一方、公平かつ厳正な懲戒手続を実践する必要がある。