

# 令和2年人事委員会報告の概要

令和2年12月18日  
東京都人事委員会

## 1 ポイント

### 例月給の改定を見送り

公民較差（△195円、△0.05%）は小さいため、改定を見送り

## 2 職員と民間従業員の給与比較（例月給）

### (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10,910事業所を調査母集団とし、そのうち1,228事業所を無作為抽出して調査  
(調査完了726事業所 調査実人員45,371人)
- ・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

### (2) 比較の結果

(平均年齢 40.9歳)

民間従業員	職員	公民較差
401,843円	402,038円	△195円 (△0.05%)

(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

## 3 例月給の改定

本年の公民較差は小さく、公民の給与はおおむね均衡している状況にあることから、改定を見送り

【参考 特別給の改定(令和2年10月30日勧告)】

年間支給月数を0.10月分(4.65月→4.55月)引下げ、期末手当で実施

## 4 今後の課題

### (1) 高齢層職員の給与

- ・定年引上げに係る国における法改正等の動向を注視しつつ、都のこれまでの取組や実情を十分に考慮して、都における給与水準等について検討

### (2) 職務給の更なる進展等

- ・行政職給料表(一)1級・2級について、上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の視点から、引き続き適切な対応を検討

### (3) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

## 5 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

### (1) 人材の確保と活用

#### ア 人材確保・活用に向けた取組

- ・「都政の構造改革」等の新たな展開も踏まえた上で人事制度全般を検証し、未来の東京を見据えた魅力的な制度を構築することが重要
- ・採用試験及び昇任選考におけるオンラインの活用、オンラインによる採用PRの充実といったデジタルトランスフォーメーションの取組を着実に進めていくことが必要
- ・ICT職の育成・昇任・配置管理等のキャリアパスを構築することが必要
- ・主任級職選考を取り巻く環境の変化を踏まえ、今後の職員構成などを考慮しつつその在り方について任命権者と検討を進めていくことが必要
- ・管理職選考は、受験率の向上が課題であり、昇任選考への挑戦を促す環境づくりや選考の在り方について検討を進めていくことが必要

#### イ 多様な人材の活躍推進

- ・ダイバーシティ、インクルージョンが尊重された都庁を実現するためには、各々の持つ個性や事情にかかわらず、全ての職員がその能力や経験を発揮することができる環境の整備が必要
- ・障害者雇用については、組織として受け入れ支える環境を整備することが重要。障害者活躍推進計画で定めた取組を着実に実施し働きやすい職場づくりに努めていくことが必要
- ・定年引上げに関しては、検討を着実に進めるとともに、今後の法改正を見据え、必要な見直しには速やかに対応していくことが重要

### (2) 「新しい日常」における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

- ・テレワーク等の活用の推進については、「ポスト・コロナ」の社会も見据え、後戻りさせることなく、定着させていくことが必要。多くの職員がテレワークを日常的かつ円滑に実施できるよう、ソフト・ハードの両面で更に環境を整えるべき
- ・長時間労働の是正には、業務の抜本的な合理化・効率化、管理職のマネジメント意識等の向上、職員一人ひとりが働き方の見直しに不断に取り組むことが重要
- ・教員については「学校における働き方改革推進プラン」等に基づく取組を継続的に推進し、実効性を確保することが肝要
- ・時差勤務及びフレックスタイム制については制度導入職場の拡大を含めた検討が必要
- ・女性活躍推進については、個別の事情へのフォロー体制を強化することや、昇任意欲を向上させることが不可欠

- ・男性職員の育児休業等取得促進の取組については、育児休業等を当たり前に取り得る職場環境づくりをより一層推進することが必要

#### イ 職員の勤務環境の整備

- ・「職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する基本方針」に基づいて、パワー・ハラスメントが行われることのない勤務環境づくりが重要
- ・セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントについて、引き続き防止に向けた取組の推進が必要
- ・性自認及び性的指向にかかわらず活躍できる勤務環境の整備に向けてどのような取組が可能であるか検討を進め、実現可能なものから着実に実施すべき
- ・メンタルヘルス対策は、一次・二次・三次予防の対策を継続的に実施し、ストレスチェックを職場の勤務環境改善に役立てていくことが重要

#### (3) 公務員としての規律の徹底

- ・管理職は、リーダーシップを発揮し、職員を適切に指導・助言して職場におけるマネジメントを強化するとともに、自ら職員の範となるよう努めるべき
- ・全ての職員が高い倫理観と使命感の下、公共のために働くという責任と誇りを持ち誠実かつ公正に職務に精励することを強く望む

連絡先 東京都人事委員会事務局 任用公平部任用給与課 電話 03(5320)6941～3
--