

## 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

グローバル化や技術革新の進展に伴い、企業の競争環境が急速に変化する中、我が国の労働市場や雇用の仕組み、働き方などは変革を迫られている。現在では柔軟かつ戦略的な人材マネジメントが求められるようになっており、これまで前提にしてきた一つの組織への長期間の在職や組織主導の配置・育成による人材開発といった企業組織における人事制度が転換期にあると考える。

このような背景の下、人材を経営戦略の実現に欠かせない重要な「人的資本」として捉え、人材戦略と経営戦略を連動させ、資本としての個を尊重した人材マネジメントを行うことで企業価値の創造につながる、という考え方が重要性を増しており、従業員と企業との間の積極的な対話により相互理解の深い、オープンな組織が望まれるようになっている。

また、昨今の就業者は、仕事を通じて自己成長感を重視する意識へと変化している。一方、企業では人材マネジメントの取組として、ポストの職務内容等をあらかじめ明確化し組織の内外から人材を募集する、報酬はその者の属性によらずポストの職務価値によって設定するといった、いわゆるジョブ型の人事制度が実施され始めている。このような中、従業員が職務を通じて意欲や働きがいを感じるとともに、自身が望む将来の姿を考え、自己効力感を高めながら、主体的に能力開発を図ることができるよう、企業が個人の成長を支援していくことが求められている。

都はこれまで、都政の諸課題に対応し、行政サービスの質の向上とそれを可能にするための人材の確保・育成に不断の努力を続けてきた。人材獲得競争が激しさを増す中、民間企業ではいわゆる中途採用が一般的な採用手法として定着している。都が適切な行政サービスを提供し続けるためには、都を公務部門のみならず民間企業との間でも魅力ある職場として、引き続き転職市場から有為な人材を確保していくことが必要であり、さらには、採用された職員が能力や経験を生かして活躍できるよう体制を充実していくことが重要である。

今後、社会全体で労働力人口の減少が見込まれる中、QOS（質の高い行政サービス）を更に向上していくため、BPR（業務プロセスの最適化）の徹底や、生成AIをはじめとする先端技術の活用といったDXの推進等により、効率的かつ生産性の高い持続可能な執行体制の構築を進めていくべきである。

あわせて、やりがいや成長を感じながら日々の業務に取り組み、意欲に応じたキャリア形成が実現できる職場づくりを進めるとともに、都の職員として働く魅力を効果的に発信することで、「選ばれる都庁」を目指していく必要がある。

加えて、社会情勢が変化する中、ライフスタイルや働き方が多様化している状況においては、誰もが働きやすい環境づくりに向けた取組をより一層進めるほか、個々の職員の違いを認め、多様な人材を生かし、個人の能力を最大限に発揮できるようにすることが重要であり、このことが政策へのイノベーションを起こし、新たな価値を生み出すことにつながる。

## **I 多様な人材の確保・育成・活躍の推進**

### **1 人材確保・育成に向けた取組**

（都庁の魅力の向上・発信・浸透）

人材獲得競争は激化しており、公務部門全体で採用試験の申込者数が減少している。都においても、10年前の3分の1程度の水準に落ち込んでいる状況が続いており、依然として危機的状況である。

若年層では、将来的な転職も視野に仕事での成長を重視するといった職業志向や働き方に変化しており、自律的なキャリア形成を支援することは、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生み、人材育成はもとより組織の活性化や人材確保の観点からも重要である。その実現のためには、仕事の内容や勤務の条件、勤務環境はもちろん、人材育成や昇進などを通じた職員の成長機会の付与、組織・人材のマネジメントなど総合的・体系的な取組が必要である。

都は、日本の首都であり、世界的な大都市として、その政策、取組は

国や他の自治体、海外の諸都市に影響を与えている。そこで活躍する都の職員という職業は、少子高齢化が進展する中、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現や、ハード・ソフト両面にわたる都市インフラの整備、GX・DXの推進など、先進的な取組を通じて、社会的な貢献を果たすことのできる意義深い仕事である。また、民間企業や地域の団体等の多様な主体との協働など、広範かつ実践的な経験は、自らの成長とキャリアアップに着実に生かすことができるものとする。

このような都庁の魅力が求職者や学生に広く、深く認識されるよう、ターゲットごとに効果的な情報発信・コミュニケーションを重ねることが有効であり、任命権者と連携して、学校訪問を通じたPRやホームページ、広告媒体、SNS等を活用した情報発信により広く人材を求めていく必要がある。

このことは、有為な人材を惹きつけるための方策にとどまらず、職員の能力を最大限に伸ばし、発揮させることにもつながるものであり、ひいては組織の公務能率を増進するという人事行政の目的にかなうものである。

#### （採用制度の検証）

労働力人口の減少に伴い、人材獲得競争が激しさを増す中、現下の労働市場では、人材供給構造の変化や就職活動の早期化、転職の増加などが見られ、時代に即した採用制度の見直しを迅速に進めることが重要である。

こうしたことを背景に、今年度、I類B採用試験（新方式）において、試験日程の前倒しや民間企業の採用選考で広く用いられている適性検査の導入など、民間企業との併願者や様々な学部出身者等幅広い層の人材がより一層チャレンジしやすい試験とした。今後、導入の効果検証を踏まえ、都への就職を希望する多様な人材にとって更に受験しやすくなるよう試験方法などの見直しを進めていく。また、今年度、受験可能年齢の引下げの見直しを行った技術職の実施状況を踏まえ、より有為な人材が確保できる制度となるよう取組を進めていく。

民間転職市場にも、公務への就職を希望する有為な人材が存在するこ

とから、今年度から、技術分野で多様な経験を有する者を対象とする経験者採用選考や、都を転職、育児、介護等で退職した有為な人材を採用する選考を実施した。これらは、新卒就職と異なり求職の時期が各人各様であるという転職の特徴を踏まえ、特定の分野に限定せず、キャリアを有する人材に広く開かれた採用を目指して、年間を通じて柔軟に実施することになっている。今後も、特に応募者数の減少が顕著な技術職をはじめ、多様で有為な人材を着実に確保していくため、経験者採用の拡大など、採用市場の状況に迅速かつ的確に対応した柔軟な採用制度となるよう見直しを進めていく必要がある。

また、経験者採用など都と異なる職場環境を経験して採用された職員が、公務組織へ円滑に適応できるよう、必要となる知識や実務について、適切に指導・助言する体制となるよう取組を進めていく必要がある。

さらには、こうした職歴のある職員に、採用後の職務内容やキャリア展望が示されるとともに、都庁以外で培われたキャリアも十分に尊重され、適切に処遇される制度を整備することが重要であり、併せて検討を深め、多様な人材で活性化した都庁組織を実現していかなければならない。

本委員会は、これまでも社会情勢の変化に対応するため、様々な採用制度の改正を行ってきたところであるが、この間の人材供給構造の変化を踏まえ、各採用区分において目的にかなった人材確保ができているか、採用された人材が各職場で活躍できているか等を検証し、時代に即した採用制度の在り方や任用の方法について任命権者と検討していく。

#### （昇任制度の見直し）

昇任制度は、各職級にふさわしい知識や能力を備えた人材を適切に選任することにより、組織の安定的な執行体制を維持する上で、また、職員が自身のキャリアを主体的に考え、更なる成長につなげる上でも、重要な意義を有している。

これまで都では、昇任制度について見直しを重ね、学歴、性別等にとられない公平な制度を構築すべく、また、各職級に求められる能力の変化等に即した選考とすべく努力してきた。

今後見込まれる労働力人口の減少に伴い職員構成が変化していく中、多くの都政課題に対し、限られた人的資源で対応するためには、B P Rの徹底や先端技術の活用といった都庁全体のD Xの推進により、業務の効率化を積極的に進めていくことが不可欠である。そして、効率的かつ生産性の高い執行体制を構築することで、定型的な業務がデジタル技術により自動化・省力化されるなど、職員の担う役割の多くが企画立案や調整等の政策的な業務となる見込みである。そのため、意欲や能力のある職員を主任や課長代理へ積極的に登用し、主体的かつ機動的に施策を立案・実行するとともに、適時適切に課題解決を図ることのできる強固な組織としていく必要がある。

主任については、上記の状況の変化に伴い、若手職員にもこれまで以上に都政の課題分析や施策立案につながる能力が求められていくことや、採用時の能力実証の内容が法令等の知識に限らない多様な形式となったことで、採用後、基礎的法令等の知識を早期に習得する必要性が高まっていることなどを踏まえ、基礎力確認テストの導入や選考内容の見直し等を行った。今後、制度改正の効果検証を行い、改善を図っていく。

管理職については、社会情勢等が急激に変化する中、課題解決には専門的な知識や経験が求められることから、専門性を生かして活躍できる人材を登用し、組織としての対応力を向上していくことも重要になっている。そのため特定の職務に精通し高度に専門的な知識や経験・能力を有する行政専門職の選考について、今年度、専門課長への任用数を大幅に拡充するとともに、早期に登用しやすい制度とするため、種別Aと種別Bを統合し、新区分へ再構築するほか、年齢要件等の緩和などの見直しを行った。今後は、この行政専門職選考や他の管理職選考の実施状況及びその後の任用状況などを踏まえつつ、都庁における人材の一層の活用に向け、有為な人材が積極的に管理職を目指すよう、管理職になることの魅力の発信やキャリアへの不安の払拭などの取組を行うことに加え、選考方法や任用、研修など管理職制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

また、多様化・複雑化・困難化する都政課題に取り組む都庁の執行体制の中で、若年層から中堅・高齢層まで全ての職員が意欲や能力を最大

限発揮するとともに、技術やノウハウを継承していくためには、所属長との意見交換などを通じて、本人の希望を踏まえるとともに、職員の専門性や業務により得たスキル・経験などに即した配置管理等を行うことにより、職員の意欲や能力に応じたキャリア形成を実現していくことが必要である。

#### （人材育成の推進）

今後、団塊ジュニア世代の大量退職が待ち受けており、将来的な職員数の減少に備え、先端技術の活用等により、効率的かつ生産性の高い持続可能な執行体制を構築していくことが重要である。社会情勢の変化等を見据えると、採用努力による必要な職員の確保に加え、職員一人ひとりが、専門性や能力を生かしたキャリアパスを構築し、若年層から中堅・高齢層まで世代にかかわらず向上心を持ち続け、成長することを組織として支援することが求められる。

都は、「東京都職員OJT指針」に基づき、職員の成長意欲とやりがいを持たせることを念頭に、職員のキャリア形成を支援する視点に立ちながら、中長期的な到達目標を見据えた育成を図っている。

そのような中、管理職は、職員の能力や適性、性格を十分に見極め、職員の成長や希望するキャリアを踏まえた人材育成や、キャリア形成を支援していくことが求められており、組織をまとめるリーダーシップや、個々に応じた人材育成、安心感のある組織運営など、管理職としてのマネジメント力が重要である。そのため、部下の育成・キャリア形成支援の能力を高めるための研修や、管理職としての取組姿勢や行動について、部下などの声をフィードバックすることで気づきや行動改善を促すマネジメント・レビューなど、管理職の能力向上に資する取組を更に推進していく必要がある。

O f f ー J Tでは、質の高いデジタルサービスの実現に向け、専門的な知識とデジタルツールの実践的な活用方法を学ぶ新たな研修の実施やコンテンツの充実などを進めている。

さらに、変化に富む行政課題に的確に対応するため、国や民間企業などとの間で実施している人材交流を更に活発化することにより、職員の

意欲に応じて、学び・挑戦・成長ができる環境整備をより一層進めることも重要である。

加えて、グローバル化してきている各政策分野の課題解決につなげるために、職員の実践的な語学力を磨くとともに、国際対応力を向上させる研修を実施するほか、本年1月策定の「シン・トセイ4」にあるように、海外主要都市等への派遣を拡充していくとしていることは、職員の成長につなげられる都庁を実現できる点で評価できるものである。

こうした能力の向上に資する取組による職員の学びが仕事に生かされることでキャリア形成につながり、またそれが次の学びの意欲につながっていくという好循環を形成するとともに、そうした育成の環境があることをキャリアパスとして示していくことが必要と考える。

「選ばれる都庁」になるためにも、若手のうちから成長を実感でき、一人ひとりのキャリア形成を支援する人材育成や能力開発に引き続き積極的に取り組むことを望む。

## 2 女性の活躍推進

都では、東京都男女平等参画基本条例の基本理念の下、男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会の実現に取り組んできており、男性も女性も自らの希望に応じて生き方、働き方を選択できることが重要である。

特に、育児期はキャリア形成の重要な時期と重なることが多く、都の男性職員が当たり前に家事・育児等へ参画することはライフ・ワーク・バランスの推進のみならず、女性活躍の推進の点においても極めて重要である。男女問わず、職員の希望に応じて、家庭での時間も確保でき、仕事でも活躍できる職場を目指していかなければならない。

本年6月に世界経済フォーラムが公表した「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」によると、男性に対する女性の割合を示すGGI（ジェンダーギャップ指数）の我が国の順位は、146か国中118位と低位にとどまっている。

都の職員の男女比率においては、採用時には男性職員と女性職員の割

合が同程度となっているが、職級が上がるにつれ、女性職員の比率が下がっていく傾向にある。また、本年4月の都全体の女性管理職の比率は18.3%であり、国や他自治体などと比較して高い水準にあるものの、将来的には全ての職級において、職員全体の男女比率と同じになることが望ましく、取組を加速していくことが求められる。

管理監督職における女性比率の向上のため、本委員会では育業中の職員の受験を可能にするなどライフステージに合わせた選考制度への見直しを行うとともに、任命権者では、キャリア・メンター制度やキャリア形成支援研修、異業種交流カフェのほか、本年より新たに女性管理職を対象にキャリアに関する不安の解消等を目的とした研修を実施するなど、キャリア形成を後押しする取組を行っている。今後更に女性比率を向上させていくため、育児と仕事の両立や昇任後における不安感、管理職の働き方に対する抵抗感を払拭するとともに、自らのキャリアデザインを描いていける環境を整備するなど管理職選考への挑戦を促す取組のほか、育児・介護等と仕事を両立しやすい管理職選考への見直しなどをより一層進めていくことが求められる。

そのため、女性管理職を対象としたキャリアに関する不安の解消等を目的とした研修等の取組の拡充や、意欲や能力のある職員の主任や課長代理への積極的な登用、今年度から年齢要件等を緩和し早期登用を可能とした専門課長への任用などにより、職員のキャリアアップを組織全体で後押ししていくことが必要である。

また、これらを実効性あるものにするには、職員一人ひとりが、性別等によるアンコンシャス・バイアスの存在を自覚した上で、その意識を見直し、お互いを尊重する職場風土を醸成することが重要であり、昨年より実施しているアンコンシャス・バイアスに関する管理職研修を今後、一般職員にも拡大するなど、誰もが生き生きと働ける職場の実現に向け取り組んでいく必要がある。

### **3 誰もが活躍できる都庁の実現**

(多様な個性や価値観の尊重)

障害、性別、性自認及び性的指向、育児・介護等、様々な個性や事

情が配慮され、全ての職員に活躍できる環境が公平に提供される、「D E I」（Dは「多様性」を意味するダイバーシティ、Eは「公平性」を指すエクイティ、Iは「包摂性」であるインクルージョン）が尊重された都庁を実現することが重要である。

地位や経験にかかわらず、誰もが意見を自由に言い合い、お互いに率直に何でも聞き合うことができる状態（心理的安全性）が、「D E I」の土台となっており、心理的安全性が高い組織では、活発な議論が生まれ、組織を活性化させるとともに、職員の挑戦や成長の機会の充実が、結果として組織力を高めることにつながる。また、「D E I」を推進し、オープン＆フラットな組織を実現していくためには、アンコンシャス・バイアスへの正しい理解を深めるだけでなく、自らそれに気づき、行動を変容していくようになることが重要であり、そのための研修の充実や育児・介護等のライフステージに応じた働き方の確立などを進め、心理的安全性やその理解を深めながら、様々な個性や価値観・事情が尊重・配慮され、全ての職員が活躍できる魅力ある職場を実現していく必要がある。

加えて、性自認及び性的指向にかかわらず、活躍できる勤務環境を整備するためにも、昨年3月に策定した「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」や、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の内容を踏まえ、職員が安心して制度を利用できる職場環境づくりを着実に進めることが重要である。

#### （障害者雇用の推進）

障害を有する人が自らの適性を生かし、その能力を最大限に発揮して活躍できる社会を実現することは重要な課題である。本年4月以降、法定雇用率が段階的に引き上げられる中、障害者雇用の更なる拡大が求められており、ソーシャル・インクルージョンの考え方の下、公務部門は率先して障害者雇用の取組を推進していかなければならない。

本委員会では、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を対象としたⅢ類採用選考を障害などにより受験に支障が生じないように、エレベーターやスロープ等の設備が整っている試験会場の確保や点字による試験

の実施、試験問題や解答用紙の文字の拡大、手話通訳の配置などハード・ソフトの両面から配慮を行い、実施している。また、任命権者においては、平成30年度から知的障害者（教育委員会では身体障害者、知的障害者及び精神障害者）を対象とした非常勤職員の採用を行っているほか、令和2年度には、希望する職員が非常勤職員から常勤職員へステップアップすることを可能とする雇用の枠組みの創設、令和4年度からは、障害者を対象とするⅢ類採用選考の受験資格の上限年齢引上げなど、取組の推進を図っている。

障害を有する職員の継続的な活躍のためには、個々の障害に応じた配慮と理解が不可欠であり、本年度改定される「障害者活躍推進計画」を基に、取組を着実に推進し、障害を有する職員にとって働きやすい職場づくりに引き続き努めていくことが必要である。加えて、障害を有する職員を受け入れる組織に対しても、障害のある職員一人ひとりに応じた合理的配慮の提供等について、周囲の職員が相談しながら実践できる環境をはじめ、サポートを充実していかなければならない。

#### （高齢層職員の活躍）

労働力の確保が一層厳しい状況になっていく中、都が様々な行政課題に的確に対応していくためには、豊富な知識や経験を持つ高齢層職員の活躍がなくてはならない。

昨年度から役職定年制や短時間勤務が可能な定年前再任用などの制度が導入されたところであるが、職員が引き続きモチベーションを維持し、個々の事情に応じた多様な働き方を実現できるよう配慮することが重要である。

また、高齢層職員が能力を発揮し、都庁で活躍していくためには、環境の変化に的確に対応できるよう、職場での新たな立場における役割やコミュニケーションなどについて、研修で理解を深めるとともに、オンデマンド学習コンテンツによるDXの知識やスキルの習得といったリスクリングの実施により、業務スキルの維持、向上を図ることも重要である。

今後も、職員が定年引上げに伴う制度や取組を理解し、職員の事情に

応じた定年前後の働き方を選択できるよう、勤務条件や処遇などについて丁寧な情報提供を行い、61歳以後の働き方に関する意思について確認するなど、きめ細かな対応を引き続き実施されたい。

## Ⅱ 働き方改革と勤務環境の整備

### 1 ライフ・ワーク・バランスの推進

（柔軟で多様な働き方の推進による生活と仕事の両立）

労働力人口の減少により、経済活動の減退が懸念される中、柔軟で多様な働き方を推進することは、育児、介護、治療等の事情のある職員を含めた誰もが活躍できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立を図る上で極めて重要である。

都は、「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」において、職員誰もが育児・介護等と仕事を両立し活躍できる「都庁の働き方」の推進に取り組むこととしている。

本年1月には、仕事と育児・介護の両立を一層支援するため、育児時間の利用期間拡大、介護休暇の利用形態の変更など、より柔軟に対応できるよう見直しを行った。また、職場の状況や業務内容、職員の選択による最適なワークスタイルや職員のライフ・ワーク・バランスを実現する観点から、時差勤務・フレックスタイム制・テレワーク等を組み合わせた柔軟で多様な働き方を推進しており、これらは生活と仕事の両立に資するものとして評価できる。

引き続き、このような制度や取組について周知を図るとともに、職場の状況を踏まえながらも、職員が希望する場合にはこれらを利用しやすい職場環境を醸成していくことが必要である。

さらに、育児・介護事情等を抱える職員のライフ・ワーク・バランス実現に向け、民間労働法制の改正の動向や本年の人事院勧告による、育児・介護と仕事との両立支援の動きなどにも注視しながら、職員の育児・介護等のニーズに柔軟に対応できるよう更なる支援策の検討を行っていくことも必要である。

都は、フレックスタイム制の利用により4週間の単位期間につき1日に限り勤務時間を割り振らない日を設定することができる制度を平成30年度に導入して運用している。また、国家公務員については、フレックスタイム制を活用して勤務時間を割り振らない日を週1日設定できる職員の範囲の拡大が、来年度から実施される。今後、国の状況や都の職場実態等を考慮した上で、引き続き検討する必要がある。

都はこれまで、テレワークを導入し、実施の推進や対象職員の拡大など、ライフ・ワーク・バランスの推進を図っており、現在ではテレワークは、出勤と適切に組み合わせて利用され、柔軟な働き方の一つとして活用されてきている。

テレワークの推進は、職員のライフ・ワーク・バランスに資するだけでなく、業務プロセスの変革やDXの推進を通じた行動変容、非常時における業務継続の観点などから、重要なものであると考える。

テレワークが当たり前の働き方の一つとして一層定着するためには、職場のマネジメントとして、テレワークで実施可能な業務を更に拡充する観点から、業務の進め方を見直す必要がある。

本年9月に任命権者が発表した「テレワークに関する職員満足度調査」の結果によると、テレワークに満足している職員が約79%とライフ・ワーク・バランスの推進にも寄与していることがうかがえる。

今後も、任命権者が掲げる、テレワークに関する職員の満足度を8割以上とする目標に向けて、DX推進によるテレワーク実施可能な業務の拡充等を行いながら、更なる定着を図ることで、テレワークに関する職員の満足度を向上させるための取組を継続的に行っていく必要がある。

任命権者が業務の性質を考慮し、行政サービスを維持しつつ、希望する職員がテレワークを実施することに障壁がないよう、別紙第1で言及した、在宅勤務により生ずる光熱・水道費等に係る手当の導入をはじめ、ハード、職場風土、業務の在り方等について継続的に改善を図っていくことを期待する。

(長時間労働の是正)

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持、ライフ・ワーク・バランスの推進、誰もが働きやすい職場環境の醸成、有為な人材の確保などにつながる極めて重要な課題である。

昨年度の本庁における一人当たりの平均超過勤務時間数は2年連続で前年度より減少したものの、引き続き高い水準となっている。

任命権者においては、「20時完全退庁」等の取組に加え、本年4月に「超過勤務の縮減に関する基本指針」を改定し、超過勤務を前提とした業務指示の原則禁止などの取組を推進した。この指針に基づき、管理職等のマネジメント意識・能力の向上及び職員一人ひとりの働き方の見直しや業務改善に不断に取り組むことにより、超過勤務の縮減と年次有給休暇等の取得促進を図り、職場の生産性向上や職員のライフ・ワーク・バランスを実現していくことが必要である。

とりわけ、人的資源に限られる中で、BPRの徹底や先端技術の活用といった都庁全体のDXの推進により、業務の効率化を積極的に進めていくことで長時間労働を是正することが不可欠である。

都では、超過勤務の上限として規則で定めている年間360時間及び他律的業務（業務量、実施時期等を自ら決定することが困難な業務）の比重が高い職場における上限として規則で定めている年間720時間を超える水準で超過勤務を行う職員が存在している。規則に定めるとおり、特例業務（大規模災害への対処、重要な政策に関する条例の立案等）に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命じることができるものの、真に必要最小限とすることを徹底しなければならない。そのほか昨年度、超過勤務の上限を超えた勤務実績を各局等にフィードバックを行ったが、各局等において長時間労働の是正につながるよう活用するとともに、長時間労働面接の対象者に対し適切に対応していくことが必要である。

なお、長時間労働の是正に向けて、原因を分析した上でその対策を講じていくことが肝要であり、任命権者が強いリーダーシップをもって取り組むことを望む。

職員の健康保持等に資する勤務間インターバルについて、都は、本年から適用職場について、時差勤務を導入している出先事業所まで拡大し、設定時間について「8時間から11時間（原則11時間）」を「9時間から11時間（原則11時間）」に見直したところである。職場内に徹底させるとともに実施の検証を行い、実効性を確保する必要がある。

また、都議会定例会等への対応については、これまでも改善がなされたところではあるが、現在の慣行や運用が長時間労働につながらないよう、都議会の理解と協力の下、更なる見直しを進めていくことを望む。

教員についても、質の高い人材を確保するため、抜本的に教職の魅力を向上させることが喫緊の課題となっており、長時間労働は、早急に改善していかなければならない。

東京都教育委員会では本年3月に、集中的に取り組むべき具体的な対策を「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」としてまとめ、働き方改革を加速するとしている。これは、時間外在校等時間が1か月当たり45時間を超える教員を0%にすることなどを目標値に掲げ、学校・教員の担うべき業務の精査などの5つの柱を取組の方向性とし、教員の心身の健康保持の実現及び誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境の整備により学校教育の質の維持・向上を目指すとしている。

教員は魅力ある仕事であることの再認識が広まって必要な人材を継続的かつ安定的に確保でき、教員自身も高い使命感を持って働き続けることができることは、教育活動の質の維持・向上にも還元される。東京都教育委員会がこれらの取組を実効性あるものとし、好循環を早期に構築することを本委員会としても期待する。

（男性の育業等の取得促進・介護を行う職員への支援）

育児期はキャリア形成の重要な時期と重なることが多い。また、高齢化社会が進み、家族の介護がこの時期と重なることもある。令和6年版男女共同参画白書（内閣府）によると、未就学児の育児をしながら家族

の介護を担うダブルケアが令和4年に全国で20.1万人にのぼり、それにより休職や退職する人のみならず、それを抱えながら仕事を行っている人のフォローアップが社会的課題となっている。都の男性職員が当たり前に家事・育児・介護等へ参画することはライフ・ワーク・バランスの推進において極めて重要である。男女問わず、育児・介護の時間を大切にしながら仕事でも活躍できる職場を目指していかなければならない。

このような中、男性職員の育業等の取得の促進については、都はこれまで取組を進め、令和4年度には男性職員の育業取得率（教育庁を除く知事部局等及び公営企業局）は55.4%まで上昇した。さらに、国の目標設定を踏まえ、令和7年度の男性職員の育業取得率の目標値を90%（1週間以上の取得率）に上方修正し、育業の更なる推進に取り組んでいる。育業等により常時勤務を要する職員の欠員が生じた際、欠員補充に活用している臨時的任用職員制度について、昨年4月から対象職種等を拡大したところであり、職員の育児と仕事との両立等の更なる推進を期待する。

また、男性職員が子育てに当たり前に取り組む姿を都庁全体に定着させていくため、プレパパ応援講座の充実のほか、育業等の制度周知、育業の意向を確認するための面談等の実施、合計1か月以上を目途とした取得勧奨などにより、育業をしやすい職場環境づくり等を着実に進めていくことが必要である。

少子高齢化の進展に伴う要介護者の増加や、介護の担い手の確保は、日本社会全体が抱える課題である。令和4年国民生活基礎調査（厚生労働省）によると、全国の主な介護者の性別構成割合について、女性の割合は、同居で68.9%、別居で71.1%となっており、今後は男女を問わず働く人が介護事情を抱えた際、介護に適切に対応しながら仕事を続けられる環境を整備することがますます重要な課題となる。

都では、「介護と仕事の両立ガイドブック」による制度やサービスの周知、休暇制度の設定等、従前から取組を行っている。

本年5月の民間労働法制改正では、仕事と介護の両立支援制度を十分

活用できないまま離職することを防止するため、制度を個別に周知し意向を確認することが義務化されることとなった。また、本年の人事院勧告では、民間労働法制の成立を踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方や、仕事と介護の両立支援制度強化の措置実現を図るとしている。

都も、国の動向を注視しつつ、現状等を把握しながら取組を強化する必要がある。

本委員会は、これまでの取組を評価するとともに、全ての任命権者において育業や介護休暇等を取得しやすい勤務環境、その他の事情を抱える全ての職員のライフ・ワーク・バランス実現、さらにはそれらの負担を抱えている職員に対し、対話等による状況把握と、そのケアなどの対策検討に向けて取り組むべきであると考ええる。

## 2 職員の勤務環境の整備

(ハラスメント防止対策)

ハラスメントは、心身の健康を害して意欲低下を招く要因となり、十分な能力発揮の妨げになるだけでなく、個人の尊厳や人格を不当に傷つけ、人権に関わる重大な問題である。さらには、職場環境を悪化させ、生産性の低下や業務遂行の阻害を招くとともに、職員の精神的不調による休職や退職など、貴重な人材の損失と行政サービスの低下や都政の信用失墜にもつながりかねない。組織としてハラスメントを防止し、根絶する強い意志を持って取り組むことが必要である。

都は、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育業等に関するハラスメントについて、各ハラスメントの防止に関する基本方針の下、意識啓発や相談窓口などの体制整備を行っている。

本年度より、全職員を対象とした、ハラスメントに係る法令や定義等の基礎知識の習得、具体的な事例等を取り扱う研修を実施したことについて評価できる。

また、カスタマーハラスメント（行政サービスの利用者等からの言動で業務の範囲や程度を明らかに超える要求）については、都の条例制定を踏まえ、組織で対応するための体制整備などに取り組むことが必要である。

引き続き、ハラスメントが行われることのない勤務環境づくりに着実に取り組むことを望む。

（職員の健康保持）

職員一人ひとりが健康を維持することは、職員が生き生きと働き、職場を能率的で活力のあるものにするためにも極めて重要である。

しかし、都では、令和４年度に心身の故障により休職となった職員は、3,942人（休職処分となった延べ人数）に上っている。

また、長時間労働については、心身の健康保持に大きな影響を及ぼすものであるが、面接対象者のうち、面接が未実施である職員については、所属長の勧奨により確実に面接指導を実施していかなければならない。その上で、面接指導結果に応じた適切な事後措置を講じていくことが重要である。

都では、精神疾患を理由とする長期療養者数が増加傾向にある。メンタルヘルス対策については、引き続き、一次予防（未然防止）・二次予防（早期発見等）・三次予防（復帰支援）の取組を充実させ、継続して計画的に実施されるよう体制を整備していくことが重要である。また、ストレスチェックについては、受検勧奨を行うとともに、集団分析結果を活用した職場改善に効果的に取り組むことが肝要である。

メンタル面の不調は、誰でも抱え得る問題であることを前提に、ストレスチェックの活用など、特にセルフケア（職員自身の健康管理）が適切に実施できるよう、引き続き支援をしていく必要がある。

### Ⅲ 公務員としての規律の徹底・職員が求められる行動

都では、都民の信頼に応えるべく、多くの職員が職務にまい進しているにもかかわらず、依然として一部の職員において、非違行為等の公務員としての自覚を欠く行為が発生している。

任命権者においては、都民の負託を裏切るとともに、都政全体への信頼を著しく損ない、公務の遂行に多大な悪影響を及ぼす非違行為等に対して

厳正に対処するとともに、コンプライアンスの取組を一層強化し、非違行為につながる根を絶つ日常の取組を続けることを強く求める。

民間企業においても、経営目標にSDGs（国際社会全体が取り組むべき持続可能な開発目標）やESG（持続可能性を図る基準）を組み込み、デューディリジェンスとして法令を遵守することはもちろん、事業活動が社会に及ぼす影響も考慮しつつ、社会的な責任を果たそうとする取組がみられる。公務に従事する職員においては、これらを含め一層の規範意識が求められ、社会に対して大きな責任を負っていることは言うまでもない。

本委員会は、全ての職員が都民の信頼に応える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することを強く望む。

都の職員は、全体の奉仕者として高い倫理観を持ち、都民にとって重要な諸課題の解決に懸命に取り組み、子育て支援の充実や都市強靱化など、誰もが安全・安心で幸せを享受できる社会の実現に向けて、行政サービスを日々提供し、都民生活の質の向上に貢献している。

都では、都政の構造改革において、DXを推進するとともに、職員自ら求められる行動や価値観を変革し高めることで、更なるサービスの質の向上を進めている。引き続き取組を強化していくことで、職員が公共のために働くという責任と誇りを持って主体的にQOSを向上させる行動をとることを望む。