

人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

都は「2050東京戦略」の下、すべての人が輝き、一人ひとりが幸せを実感できるような成長と成熟が両立した「世界で一番の都市・東京」を実現するため、国内外に影響力のある政策や取組を展開している。こうした中、都の職員は、多岐にわたる分野で活躍し、都民の質の高い生活を支え、イノベティブで先進的な政策の実現に取り組んでいる。

社会経済の変化が加速度的に進み、不確実性が増す一方で、A I など技術革新の爆発的進展等により、我が国を取り巻く環境は一層複雑かつ流動的になっている。このような状況の中、労働市場や雇用制度、働き方も大きな変革を迫られており、人的資本への投資が成長の鍵とされる現在、柔軟かつ戦略的な人材マネジメントが求められている。

従来の人事制度は転換期を迎えており、企業は人材を「人的資本」として捉え、経営戦略と人材戦略を連動させることにより、従業員の主体性を尊重したマネジメントを実現し、企業価値の向上につなげることが期待されている。さらに、職務内容の明確化や職務価値に基づく報酬体系の整備が進められ、いわゆるジョブ型の人事制度の導入が広がりを見せている。

また、就業者の意識にも変化が見られ、将来的な転職を視野に入れつつ、仕事を通じた個人の成長を重視する傾向が強まっている。社会全体においても、スキルの見える化やキャリアの自律的形成を支援する動きが活発化しており、従業員が主体的に能力開発を進められる体制の構築が求められている。

都は、こうした時代の変化・変革を的確に捉え、人事・給与や人材育成などに係る現行制度の成果を踏まえつつ、より良い制度へのアップデートに今こそ取り組んでいかなければならない。職員一人ひとりが職務を通じて自身のキャリアを具体的に描きながら、成長を実感できる魅力ある都庁を目指していくことが求められている。個人の多様な価値観が尊重され、ライフステージに応じて柔軟に働ける環境の充実、組織の持続的な成長を支える土台である。

職員が都政の諸課題の解決に貢献しているというやりがいや達成感を実感

し、誇りを持って働ける都庁を実現することが、都政における政策の質の向上やイノベーションの創出につながることから、今後とも人材の力を最大限に引き出す不断の取組を推進していく。

1 多様で有為な人材の確保

(採用制度の見直しと成果)

人材の供給構造の変化や働き方の多様化が進展する中で、民間・公務を問わず、人材の確保は一層困難になっている。都においても、新規学卒者を対象とした採用試験の申込者数が減少傾向にある中、令和5年度以降、採用制度の見直しに集中的に取り組んできた。

具体的には、I類B採用試験（新方式）等において、従来の択一試験に代え、公務員試験に向けた特別な準備を必要としない適性検査を導入し、受験者が試験の日時や場所を自ら選択できるテストセンター方式を活用している。また、民間企業の採用活動状況等を踏まえ、春の試験実施時期を大幅に早期化するとともに、秋にも2回目の採用試験を追加実施した上で大学3年生相当年齢からの受験を可能としたほか、採用候補者名簿の有効期間を3年間に延長するなど、多様な人材が受験しやすい制度となるよう見直しを行った。さらに、令和6年度から民間企業等での多様な職務経験や専門性を有する人材が通年で申し込める経験者採用選考を開始した。

その結果、今年度の春に実施したI類B採用試験（新方式）では、受験者数が前年度比で3.7倍に増加したほか、秋試験では、今年度から募集を開始した事務職の申込者数が春試験より1,000名以上多い3,700名に達した。また、経験者採用選考においても、採用予定者数を大きく上回る申込みがあるなど、明るい兆しが見られる。

(検証を踏まえた不断の見直し)

こうした取組の成果が今後も持続できるよう、採用状況を経年で評価・分析するとともに、アンケート等を通じて把握した受験者の志向などを制度の見直しに反映させるなど、多様で有為な人材を安定的に確保できる採用制度へのアップデートを今後も継続的に進めていく。

また、職務経験を有する人材の採用をより効果的なものとするためには、都が求める人材を的確に確保できているか、採用された人材が円滑に公務職場に適応し、十分に能力を発揮できているかといった点について、継続的に検証していく。

加えて、人材の確保が深刻な課題となっている技術職については、民間の動向や令和8年度に国が具体像を示すとしている技術系に特化した新たな採用手法なども注視しつつ、効果的な対応策を検討していく。

さらに、採用候補者名簿の有効期間を3年間に延長したことを踏まえ、試験合格後も継続的かつ計画的に候補者への働きかけを強化することで、将来の採用へと確実に結び付ける取組が今後一層重要となる。

（採用後のサポート）

都に採用された後、職員一人ひとりが高い意欲を持ち能力を十分に発揮できるよう、その活躍を後押しする環境を整備することが、極めて重要である。

新規学卒者については、採用時における能力実証が法令等の知識を問う方法に限らず多様なものとなっている現状を踏まえ、職員に必要な基礎知識等を早期に身に付けるための研修の充実に加え、きめ細かなアドバイスやコミュニケーションなど職場内におけるサポートの強化が求められる。

職務経験を有する社会人など多様なバックグラウンドを持つ者については、新しい組織や仕事へのギャップを早期に解消することで、民間企業等で培った専門性や経験を十分に発揮し、自信を持って仕事ができるようにすることが不可欠である。そのため、人材がいち早く組織に定着し、能力を発揮できるよう、行政の仕組みや仕事の進め方、法令知識など、行政職員として必要な知識やスキルを習得できるよう充実を図る必要がある。さらに、職務経験を有する職員に長期的なキャリア展望を示すとともに、能力や専門性を適切に評価し、それを配置、任用等に反映させることにより、都庁以外で培われたキャリアも十分に尊重されるよう検討を進めることが重要である。

2 都職員としてのキャリアを描き、成長できる環境づくり

(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で、組織の安定的な執行体制を維持するとともに、職員が自身のキャリアを主体的に考え、成長につなげる上で重要な意義を有している。

今後、生成AIをはじめとする先端技術の活用や都庁全体におけるDXの進展に伴い、定型的な業務の自動化・省力化が進み、より効率的で生産性の高い業務執行が実現していくことで、職員が企画立案や調整等の政策的な業務に更に注力できるようになることが想定される。こうした展望を見据え、職員が主体的かつ機動的に施策を立案・実行できる力を育成するとともに、意欲と能力ある人材を主任や課長代理として積極的に登用し、複雑化・困難化する都政課題に迅速・的確に対応できる強固な組織の基盤を作っていかなければならない。

主任級職は、職場の中核として組織を支える重要な役割を担うとともに、将来の監督職としての活躍が期待される。令和6年度には、都職員として必要な基礎的法令等の知識を早期に習得することを目的として基礎力確認テストを導入するとともに、主任級職選考の論文試験を課題分析や施策立案能力を検証できるものに見直した。今後は、当該テストの導入によって職員が必要な知識を習得できているか、主任級職選考への受験意欲の向上につながっているかなど、その効果を継続的に検証・評価していく。

また、主任昇任後は、職務遂行能力の向上や組織のマネジメント力を着実に身に付けられるよう育成を図るだけでなく、職員自身が監督職へのステップアップを前向きに捉え、意欲的に取り組めるようキャリア形成支援を充実させていくことも有効である。

管理職は、組織のリーダーとして、政策の企画・立案や高度な調整を担うとともに、職員をまとめ、施策を実行する重要な役割を担っており、大きなやりがいと成長を感じられる職務である。しかしながら、その魅力が必ずしも職員に伝わっておらず、管理職選考の受験者数は、今年度は昨年度を上回ったものの、長期的には減少傾向にある。社会情勢が大きく変化する中で、課題に迅速かつ的確に対応し、都民サービスを向上させていくためには、多くの職員に積極的に管理職選考にチャレンジするよう促し、

能力と意欲のある人材を幅広く登用することが重要である。

都政を取り巻く情勢の変化に伴う管理職の職務・職責の高まりを踏まえ、本年、管理職の給与について重点的に引き上げるよう勧告し、処遇の改善を進めている。加えて、ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、管理職も自身の生活と仕事の両立ができるようにすることが重要であり、テレワークやコミュニケーションツールの活用等による柔軟な働き方や、それを支える組織のマインドを高めていくことが求められる。

こうした取組の一方、能力や経験の不足に対する不安や業務負担への懸念により、管理職への昇任を躊躇する職員も少なくないことから、選考合格後に管理職として必要な知識やスキルを習得できる研修やサポート体制の充実を図ることが望まれる。また、キャリア形成に資する様々な職員との意見交換等を通じて、管理職になることへの不安の軽減を図り、職員が昇任を自身のキャリアの選択肢として自然に捉えられるようにしていくことが重要である。

管理職制度については、昨年度、行政専門職選考において年齢要件等の緩和を行い、専門課長への早期登用が可能となるよう改正を実施したところであり、今後も職員が専門性を高めながらキャリアアップできるよう制度を継続的に見直していく。

また、管理職選考や行政専門職選考の実施状況及びその後の任用状況などを検証し、管理職に必要な能力を身に付けるための研修の充実を図るとともに、受験者により負担の少ない試験内容で、質の高い人材を確保できる選考の更なる検討など、不断の改善に取り組むことが求められる。加えて、所属長との意見交換等を通じて、本人の希望も汲み取りつつ、仕事に対するモチベーションを維持し、専門性や業務経験を十分に発揮できるよう配置管理等にも配慮していくことが望まれる。

（キャリアを描き、成長できる環境の整備）

「選ばれる都庁」の実現に向け、都の職場としての魅力を高め、有為な人材の確保・活躍につながる好循環を生み出すためには、職員一人ひとりのキャリア形成を組織として支援していくことが重要である。近年、若手職員を中心に職務を通じたキャリア形成や成長への関心が高まっているこ

とから、担当業務を通じた職場内での成長機会の提供や、自律的かつ主体的に幅広く学ぶことができる環境づくりを進めていく必要がある。

職員のキャリア形成においては、管理職の果たす役割が重要であり、職員の能力や適性、性格を十分に見極めた上で、その成長や希望するキャリアを踏まえた人材育成に各職場で取り組んでいくことが求められる。また、学びの機会や選択肢が整備されつつある中で、組織として職員の成長につながるキャリアパスを示し、管理職が的確にアドバイスすることにより、学びを後押ししていくことも有効である。

都は、OJTやOff-JTに加え、自己啓発を含めた多様な機会を通じて、総合的な能力の高い都職員の育成を目指している。部局や分野の壁を超えて業務改革をデジタルの力で推進する「政策DX」を支えるためには、デジタルに関するスキルやリテラシーの向上が欠かせないことから、生成AIをはじめとする最新技術やデジタルツールを効果的に活用できるよう、実践的な研修やコンテンツの充実を図り、職員が時間や場所にとらわれず受講できる環境の整備を進めている。今後はさらに、真にAIを駆使するという観点から、AIが生成した情報を適切に評価する力や、社会の変化を的確に捉える力などを磨くことで、高度な政策的判断や対人折衝など、職員でなければ対応できない業務に必要な能力を涵養していくことが重要である。また、都は、職員がグローバルな視点を持って業務を遂行できるよう、実践的な英語能力を習得するための体験型研修等や、海外先進都市等への派遣を通じて、世界基準の学びの機会を提供するなど、国際感覚を磨くための育成に力を入れている。こうした取組に加え、今後は変化に富む行政課題に的確に対応するため、国や民間企業等との人材交流を更に活発化させ、職員が都庁と異なる環境で学び・挑戦・成長できる環境の整備をより一層進めていくことも重要である。

国は、職員の自己実現や社会課題の解決につながる兼業を可能とする新たな制度の検討を進めている。職員の知識や技能を生かした兼業制度の充実、自律的なキャリア形成やモチベーションの向上に寄与し、業務にも好影響を与え得るとともに、人材確保の観点からも有益である。都においても、職務の能率や公平性、品位に十分配慮しつつ、都の実情を踏まえた制度の見直しを検討していく必要がある。

幅広い学びが仕事に生かされることで、職員の成長の実感につながり、またそれが次の学びの意欲につながるという好循環を生み出し、一人ひとりが将来のキャリア展望を持ちながら、働き続けられる環境づくりを更に充実させていくことを期待する。

3 女性の活躍推進

都は、「東京都男女平等参画基本条例」の基本理念の下、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できる社会の実現に取り組んでいる。中でも、仕事を通じた自己実現は重要であることから、都は今般、雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を社会全体で推進するため、女性活躍に関する新たな条例の策定に向け、基本的な考え方を取りまとめた。都が率先して行動し、社会のマインドチェンジにつなげていくことは大きな意義がある。

社会のマインドチェンジは道半ばにあり、本年6月に公表された「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 2025」によると、我が国のGGI（ジェンダーギャップ指数）の順位は、昨年に引き続き148か国中118位と低位にとどまっており、特に管理職の男女比などが含まれる経済分野のスコアは、全体平均を下回っている。

都においても、本年4月時点における都の行政職種の管理職に占める女性の割合は、18.4%であり、国や他自治体と比較して高い水準にあるものの、「2050東京戦略」において目標としている30%の達成に向け、引き続き取組を進めていく必要がある。

女性管理職の登用促進に向けては、長時間労働を是正し、育児と仕事を両立しやすい柔軟な働き方を促進すること、能力のある女性職員が安心してキャリアアップに挑戦できるよう、組織として一人ひとりをサポートすること、これらの両面から取組を進めていくことが重要である。

出産した女性の職場復帰やキャリアの継続・活躍を支えるためには、男性職員が各家庭の状況に応じて育業等を十分に取得し、当たり前家事・育児等に取り組むことや、それを可能にする職場風土の醸成が求められる。

昇任に対する不安を軽減するためには、キャリア・メンター制度等の活

用により、身近なロールモデルとの関わりを通じて自分らしい管理職像を描けるよう支援するとともに、令和8年度から導入される管理職候補者がライフプランに応じて昇任時期を選択できる猶予制度の活用も促進するなど、組織として継続的に支援していく必要がある。

行政系職員の男女比率を見ると、主事・主任級では男女の割合がほぼ同程度であるが、課長代理級以上になると女性職員の数及び構成比が低下している。この背景には、キャリアの各段階が、結婚・出産・育児、介護などのライフイベントと重なり、昇任への負担が課題となっていることが要因と考えられることから、管理監督職においても柔軟な働き方を実践できる都庁を目指していかなければならない。女性の課長代理昇任を促進した上で、管理職への登用を戦略的に推進するとともに、昨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も進める必要がある。そのためには、意欲や能力のある女性職員が、早い段階からスキルを磨き、職務への自信を深め、キャリアアップできるよう、幅広く有益な経験を培える仕事にチャレンジが可能となる人事マネジメントの充実が不可欠である。

女性の更なる活躍促進のためには、管理監督職への昇任を自身の成長の延長線上にあるものとして自然に捉え、安心して挑戦できるよう、女性職員のキャリアアップを全庁的に後押しすることが求められる。

4 やりがいを実感し、誰もが活躍できる職場づくり

(オープン＆フラットな職場風土の醸成)

都政を取り巻く課題が複雑化・困難化する中、立場や職層を超えて職員が自由に意見を交わし、互いに尊重し合いながら協働できる職場づくりは、政策の質の向上や組織の活性化に不可欠である。心理的安全性の高い環境は、働きやすさややりがいを生み、職員が成長を実感できる都庁の実現に寄与するとともに、誇りを持っていきいきと仕事に取り組む姿は、都庁の魅力を高めることにもつながる。

このため都は、オープン＆フラットな職場に対する職員の理解促進を目的とした研修や、チャット機能を活用したコミュニケーションの促進、職層や所属を超えた議論の場の創出など、オープン＆フラットな組織づくり

に向けた取組を進めている。今後は、これらの取組を更に発展させ、組織文化として定着させることが重要であり、各職場の実情に即して工夫を凝らしながら実践していくことが求められる。

（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・介護など、職員一人ひとりが抱える多様な個性や事情が十分に配慮され、「D E I」（D＝ダイバーシティ＜多様性＞、E＝エクイティ＜公平性＞、I＝インクルージョン＜包摂性＞）が尊重された都庁を実現していくことが重要である。

D E I を推進するに当たっては、アンコンシャス・バイアスに対する正しい理解を深めるだけでなく、自らその存在に気づき、行動の変容につなげていけるよう、研修の充実を図る必要がある。加えて、心理的安全性の確保とその理解の深化を図り、多様な個性や価値観、事情が尊重・配慮される環境を整備することで、誰もが活躍できる魅力的な職場づくりを進めていくことが求められる。

性自認及び性的指向にかかわらず、誰もが活躍できる勤務環境を整備するため、都は、令和５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」に基づき、社会の受容性を高める取組を推進している。都庁においても、職場の理解を促進し、職員が安心して働ける職場環境づくりを着実に進めていくことは、D E I を推進する重要な取組の一つとなる。

（障害者雇用の推進）

障害を有する人が、自らの適性に応じて能力を最大限に発揮し、活躍できる社会を実現することは重要な課題である。令和６年４月以降、法定雇用率が段階的に引き上げられる中、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンの観点から、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類採用選考において、受験資格の上限年齢の引上げのほか、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た試験会場の確保

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っている。任命権者においては、知的障害者（教育委員会では身体・知的・精神障害者）を非常勤職員として採用した上で、希望する職員が常勤職員へ転換することを可能とするなど、障害者雇用の拡充に向けた取組を行っている。

障害を有する職員の継続的な活躍のためには、個々の障害特性に応じた配慮と周囲の職員による障害への理解が不可欠である。昨年度改定した「障害者活躍推進計画」に基づき、こうした取組を着実に推進し、障害を有する職員にとっても働きやすい職場づくりに努めていくことが重要である。また、障害特性に応じた施設整備などのハード面に加え、相談体制や人材育成などのソフト面の環境整備、さらには職場全体の障害に対する理解促進に向けた取組を進めることで、障害を有する職員がその能力を十分に発揮できる環境の整備を図っていく必要がある。

（高齢層職員の活躍）

労働力の確保がますます重要となる中、複雑化・困難化する都政課題に的確に対応していくためには、豊富な知識と経験を有する高齢層職員の活躍が不可欠である。

令和5年度からは、定年を2年ごとに1歳ずつ段階的に65歳まで引き上げるとともに、役職定年制や短時間勤務が可能な制度などを導入した。定年引上げに伴う制度や取組について職員が十分に理解し、個々の事情に応じた定年前後の働き方を選択できるよう、勤務条件や処遇等に関する丁寧な情報提供を行うとともに、定年後の働き方に関する意思確認など、きめ細かな対応を引き続き実施することが求められる。

加えて、高齢層職員が能力を発揮し、継続的に活躍していくためには、環境の変化に柔軟に対応できるよう、新たな立場における役割や職場でのコミュニケーションについて、研修で理解を深めるとともに、DXに関する知識・スキルの習得など、リスキリングの支援も有効な取組である。

今後とも、職員がモチベーションを維持し、それぞれの事情に応じた多様な働き方が可能となるよう配慮することが望まれるほか、定年引上げの完成を見据え、高齢期における任用・配置の在り方について国の動向を注

視しながら、検証を進めていく必要がある。

5 「選ばれる都庁」を目指した魅力の向上・発信

厳しい人材獲得競争が続く中、都が有為な人材を確保し、定着・活躍につなげていくためには、公務志望者だけでなく、民間への就職も視野に入れている幅広い人材からも積極的に「選ばれる」魅力的な組織であることが求められる。

そのためには、都職員として働くことのやりがいや成長機会、働きやすい環境など、都職員の仕事の意義や魅力を、より分かりやすく見える化し発信していくことが重要である。都庁は、安定性や社会貢献度の高さ、大きな規模の仕事に携われるという強みが評価される一方、昨今の受験者は、組織の雰囲気が良いことを就職先選びの決め手とする傾向も見られることから、ターゲット層に響く情報発信を通じて、都庁を就職先に選んでもらえるような効果的な広報を行っていく。

発信にあたっては、任命権者と連携し、職員がセミナーやショート動画を通じて、職場の雰囲気をリアルに伝える取組の充実を図るとともに、学校説明会の実施やホームページ、広告媒体、SNSなどを活用し、都庁の魅力を広くかつ深く浸透させる工夫を行っていく。特に採用が厳しい技術職については、東京都技術会議等と連携し、大学低学年の段階から都の仕事に関心を持ってもらえるよう、学校訪問や現場視察を含むイベント開催等によるアプローチなど、取組を強化していく。

都庁の業務内容への理解が事前に深まることで、採用前後の認識のギャップが埋まり、早期離職の防止にもつながる。また、職員自身が都庁の魅力を実感し、やりがいや働きやすさなどを新規採用者に積極的に伝えていくことが、組織全体の活性化のためにも有効である。

多様で有為な人材の確保は、都庁の持続的な発展を支える重要な要素であることから、引き続き「選ばれる都庁」を目指し、戦略的な取組を継続することが期待される。

6 働き方改革と勤務環境の整備

(柔軟で多様な働き方の推進)

多様な人材の活躍を後押しするためには、職員が働く時間帯や場所を柔軟に選択できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立を図ることができる働き方を更に浸透させていかなければならない。

都はこれまで、「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」の下、職員一人ひとりにとって最適なワークスタイルの実現に取り組み、様々な制度等を整備してきた。

勤務時間については、時差勤務等に加え、今年度からフレックスタイム制を活用し、勤務時間の割り振り変更により、毎週週休3日で勤務することが可能となる制度がスタートしている。

テレワークについては、昨年の勧告を踏まえ、今年度から在宅勤務等手当が新設され、自宅でのテレワーク支援が充実した。「テレワークに関する職員満足度調査」では、昨年度の満足度は79%に達し、テレワーク利用によるライフ・ワーク・バランスの満足度も向上している。一部の民間企業では従業員に出勤を促す動きも見られるが、人材不足が一層厳しくなる中、労働者にとって働きやすい柔軟な勤務体制を整備していくことは、十分な労働力を社会全体で確保していく上で、欠かせないことである。都においては、今後とも、コミュニケーションの確保や業務の効率化に留意しつつ、国の取組状況等も踏まえ、更に利用しやすく、より適切な制度となるよう必要な改善を行っていくことが求められる。

勤務場所については、業務に合わせてフレキシブルに利用できる民間シェアオフィスに加え、昨年からは保育園の休園時などに利用できる「子連れ出勤ワークスペース」も設けられ、活用されている。

都は、こうした様々な選択肢を組み合わせることで、より柔軟な働き方を可能とする「都庁版ABW(Activity Based Working)」の浸透を目指しており、今後とも積極的に制度等の周知を図るとともに、希望する職員が利用しやすい職場環境の醸成に取り組んでいくことが求められる。

(育児・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く、職員誰もが

育児と仕事を両立しながら活躍できる職場の整備が重要になっている。

都は本年、育児中の職員への支援制度として、小学三年生までの子どもを育てる職員が取得できる子育て部分休暇制度を導入するとともに、子どもの看護休暇の取得事由を拡大し、また、個々の事情に応じて部分休業の取得時間帯を柔軟に定めることができる制度等を整備した。加えて、所属長に対しては、対象の職員に子育てに係る休暇制度の周知や制度を利用する意向等の確認を行い、これに配慮することが義務付けられるなど、制度の拡充が図られており、組織としての更なる推進を期待する。

都における男性職員の育業取得率について、1週間以上取得している者は令和5年度には前年度比28.5ポイント上昇、83.9%に達している。また、3か月を超えて取得している男性職員は35.9%となるなど、これまでの取組の成果が現れている。しかしながら、女性職員に比べ、男性職員は依然として、短期間の取得が中心となっている現状があることから、男性も子どもの出生直後から主体的かつ長期的に育児に携わることができるよう職場として後押ししていくことが望まれる。このため、まずは育児に取り組む男性職員に対して、プレパパ応援講座やパパ職員ガイドブック等の活用を促進し、育児の意義や役割の理解を図ることが求められる。また、管理監督職が育児に対する理解を深めるとともに、男性職員の長期間の育業取得を支援する職場の雰囲気醸成していくことも重要である。スタート段階から共に育児を行うことで、男女間の育児関連時間の差が小さくなり、その後の仕事との両立に資するだけでなく、育児の満足度も高まることが知られており、更なる取組が求められる。

少子高齢化の進展に伴い、要介護者の増加や介護の担い手の確保は日本社会全体の課題となっており、都庁においても、介護事情を抱える職員が増加している。

こうしたことを踏まえ、本年、40歳に達する職員に対して仕事と介護との両立支援制度を周知すること、また介護事情を抱える職員に対しては、制度の周知と合わせて意向の確認を行うことが、所属長に義務付けられた。介護時間については、育児に係る部分休業等と同じく、個々の事情に応じてより柔軟に取得できるよう制度も拡充されている。

介護に伴う制度の利用はまだ過渡期にあり、職員の制度利用の実態や、

介護を行う職員のニーズ等を適切に把握しながら、両立支援策の改善に引き続き取り組んでいくことが求められる。また、介護は先行きが見通しづらく、期間が長期化する場合もあることから、職員が仕事との両立に不安を抱いたり、負担から健康を損ねたりすることのないよう、きめ細やかなケアの在り方などについても検討すべきである。

さらに、育児と介護とのダブルケアを行っている人数は、「令和6年度版男女共同参画白書」によると、令和4年時点において全国で約20.1万人にのぼるとされ、社会的な課題として顕在化している。ダブルケアに直面する職員のフォローアップについて、今後、都においても検討が必要である。

両立支援の取組を推進するに当たっては、職場の円滑な業務執行の確保に目を配ることも不可欠である。具体的には、育児や介護などの休業期間中に臨時的任用職員や会計年度任用職員等を活用するとともに、業務を代行する職員を支援する仕組みについても検討されたい。

(ハラスメント防止対策)

ハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける人権に関わる重大な問題である。さらには、職員の心身の健康を損ね、メンタルの不調による休職や退職など、貴重な人材の損失をもたらし、行政サービスの低下にもつながりかねない。都政を担うあらゆる職種・職場において、職員が誇りを持って職務に励めるよう、組織を挙げてハラスメント防止対策を着実に実施していかなければならない。

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・育児等に関するハラスメントの防止に向けて、相談窓口での対応に加え、ハラスメントに係る法令や定義等の基礎知識や、具体的な事例等についての研修を全職員対象に実施し、ハラスメントへの理解促進を図っている。引き続き、各種ハラスメントの防止に向けて、不断の取組を実施していく必要がある。

また、昨年「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」が制定され、都においても、職員への研修のほか、組織として対応するために相談・報告等ができる体制を整備するなど、カスタマー・ハラスメント防止に向け

た取組が進められている。職員がハラスメントを受けた場合は、職員を守るため組織として毅然と対応するとともに、カスタマー・ハラスメント対応マニュアルを踏まえた取組を行うなど、各職場の実態に応じて適切に対応していくことを望む。

（長時間労働の是正）

長時間労働を是正することは、職員の心身の健康保持、職務に対する意欲や生産性の維持はもとより、「手取り時間」の増加にもつながることから、職員のライフ・ワーク・バランスを実現するための重要な課題である。

都はこれまでも、「超過勤務の縮減に関する基本方針」に基づき、20時完全消灯日の設定や勤務間インターバルの確保等に取り組むとともに、超過勤務を前提とした業務指示の原則禁止等の取組を推進している。今後、人的資源に限られる中、更なる超過勤務の縮減に向けて、任命権者の強いリーダーシップの下、従来の取組に加え、より実効性の高い取組を進めていかなければならない。

具体的には、各職場においてBPR（業務プロセスの見直し）に積極的に取り組むとともに、AI等の先端技術を活用し、業務効率化を進めていくことが重要である。東京都AI戦略においては、職員の内部業務についてAIを徹底的に活用する方針が示されており、資料や議事録の作成、データの分析、企画案の提示などから始め、より生産性の高い効果的なAI活用を推進し、職員負担の軽減につなげることを期待する。

職員の超過勤務の実態を見ると、月に100時間、年に720時間を超える超過勤務を行っている職員も一定数おり、こうした過重な勤務は、脳や心臓への疾患発症との関連性が高く、是正は喫緊の課題であることから、長時間勤務を最小限にするよう改めて徹底しなければならない。人事委員会が行う労働基準監督においては、勤務状況調査及び職場の訪問調査により超過勤務の状況を確認し、任命権者に注意喚起している。超過勤務の上限を超えた勤務実績については、任命権者において各局等にフィードバックされていることから、各職場で実効性の高い取組を積極的に進め、長時間労働の是正に取り組むことを求める。

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てきたと

ころではあるが、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。

教員については、本年6月に、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法が改正され、別紙第1のとおり教職調整額の見直し等が行われるとともに、教員の時間外在校等時間を令和11年までに月平均30時間程度まで削減することが政府目標として附則に明記され、学校の働き方改革が一層進められることになった。東京都教育委員会においては、今まで以上に実効性の高い対策を講じて、計画的に教員の長時間労働の改善を進めていくことを期待する。

（職員の健康保持）

職員一人ひとりが心身の健康を保持することは、やりがいを持っていきいきと働くための基本であるとともに、職場を活力あるものにすることにもつながる。一方で、都の職場においては、令和5年度に心身の故障により休職となった職員は4,325人（休職処分となった延べ人数）であった。そのうち、心の不調による休職者が多くを占めることから、職員の心の健康保持に向けた取組が極めて重要となっている。

引き続きメンタルヘルスケアの基本である、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）の取組を着実に実施できる体制を整備していくことが求められる。長時間労働は、心身の健康に大きな影響を及ぼすことから、超過勤務時間が一定時間を超えた職員に対しては、産業医の面接指導を受けさせることを徹底し、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などの対応が不可欠である。

また、未然防止においては、職員自身の気づきも重要であり、ストレスチェックなどを活用して、セルフケアが適切に実施できるように支援することが必要である。加えて、不安や懸念を周囲や専門家に安心して相談でき、サポートを受けられる職場環境づくりも求められる。さらに、令和5年度の地方公務員を対象にした健康状況に関する調査によれば、精神疾患等の長期病休者の割合は、20歳台が他の年代よりも高い結果となっており、若年層のメンタルヘルスケアへの対応も今後重要となると考えられる。

7 公務員としての規律の徹底・職員に期待する行動

都の職員は、全体の奉仕者としての職責を自覚し、法令はもとより、組織の方針、ルールを遵守し、誠実、公正かつ能率的に職務を遂行しなければならない。さらに、都民の安全・安心な生活を支える大きな責任を担っており、より高い規範意識が求められる。

多くの職員が、都民の負託に応えるべく日々の職務に邁進している一方、依然として一部の職員による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、都民の負託を裏切り、都政全体への信頼を大きく損なう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断つ日常の取組を続けることを強く求める。

公務員の非違行為に対する社会の目は厳しく、近年はSNS等を通じて情報が急速に拡散され、信用の失墜やイメージダウンの影響は非常に大きいものとなる。職員のコンプライアンス意識の向上はもとより、組織におけるガバナンスの実効性を一層高めていくことも重要である。

本委員会は、全ての職員が都民の信頼に応え、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し、都民生活の質の向上に貢献していくことを強く望む。