

## 令和3年 特別区人事委員会勧告の概要

令和3年10月20日、特別区人事委員会は、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与、人事制度等について報告及び勧告を行いました。

### I 勧告

#### 1 期末手当

年間支給月数の改定 ※( )は再任用職員

管理職以外の職員 現行 2.55 月→2.40 月 (現行 1.40 月→1.35 月)

管理職員 現行 2.15 月→2.00 月 (現行 1.20 月→1.15 月)

#### 2 改定の実施時期

この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

### II 報告及び意見

#### 1 職員の給与に関する報告・勧告

##### (1) 公民比較の結果 (令和3年4月時点)

給与種別	民間従業員	職 員	公民格差	平均年齢
月 例 給	378,336 円	378,430 円	△94 円 (△0.02%)	38.9 歳
東京都	402,795 円	402,898 円	△103 円 (△0.03%)	41.1 歳
人事院	407,134 円	407,153 円	△19 円 (0.00%)	43.0 歳
特 別 給	4.47 月	4.60 月	△0.13 月	
東京都	4.45 月	4.55 月	△0.10 月	
人事院	4.32 月	4.45 月	△0.13 月	

##### (2) 本年の給与改定

#### ア 月例給

- 公民比較の結果、職員の給与が民間従業員の給与を94円 (0.02%) 上回っている状況であるが、この格差は僅少であり、概ね均衡していることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断する。

#### イ 特別給 (期末手当・勤勉手当)

- 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.15月 (再任用職員については0.05月) 引き下げ、年間の支給月数を4.45月

(再任用職員については2.35月)とする。

- 支給月数の引下げ分については、民間における考課査定分の配分状況等を考慮し、期末手当から差し引く。

#### ウ 区費負担の学校教育職員の給与制度

- 区費負担の小・中学校教育職員及び区が設置する中等教育学校の教育職員に適用される給与制度は、東京都の教育職員との均衡を考慮して、改定等を行うことが適当である。

#### エ 給与制度における課題

- 期末手当の支給月数については、国は6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分しており、特別区においても、国や他の地方公共団体の状況を考慮し検討する必要がある。
- 期末手当の支給月数についても、国や他の地方公共団体はもとより、民間企業の大半が、特別給（賞与）の支給回数を年2回としている状況を踏まえ、見直しをすることが必要である。

### 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) 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

- 管理監督職の多数を占める高年齢層の職員の退職や30歳台中盤から40歳台中盤の管理監督職の少ない状況において、今後導入される役職定年制に対応し、将来にわたり安定した区政運営を行うためには、管理監督職の更なる拡充への取組を一層進めることが必要

##### (2) 人材の確保

###### (採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- 特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- DXの進展による行政サービスの変革を担うに相応しい人材の確保及び育成方法の研究が求められる
- スマートフォンでのウェブ申込の拡大や面接カードのウェブ作成・提出方式の導入等受験生の利便性向上を図っている
- 土木・建築職における採用試験申込者数は、I類採用試験一般方式については大幅に減少している一方で、新方式については安定しており、新方式による採用数の増等その一層の活用の検討が必要

###### (採用PR等の戦略的な展開)

- 特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、PRを図っていくことが必要
- オンライン説明会や動画配信等オンラインによるPR活動を更に充実を図り展開

##### (3) 人材の育成

###### (人事評価制度の適切な運用)

- 任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、国や他の地方公共団体の先進的な事例の積極的な導入を図り、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆまぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進めることが必要

**(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)**

- 若年層職員の昇任意欲の醸成のため、昇任への不安解消等、昇任意欲を阻害する具体的な要因を的確に把握し取り除いていく取組を推進されたい
- 任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やeラーニング等の更なる支援について進めていくことが必要

**(管理監督職を担う者の人材育成)**

- 管理職選考種別Ⅰ類において、女性職員の管理職選考の申込率は、男性職員に比してかなり低いものとなっており、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た一層の取組が必要
- 管理職選考種別Ⅱ類を中心とした管理職選考制度の改正の検討に当たっては、現行制度の趣旨を踏まえ、公平性及び透明性が担保され、職員にとって、能力と努力が正当に評価されているという安心感の得られる制度とすることが必要

**(4) 会計年度任用職員への対応**

- 任命権者においては、適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意が必要

**(5) 保育教諭等への対応**

- 引き続き保育教諭等という新たな職の在り方を統一的に整理するための検討状況を注視

**2 勤務環境の整備等**

**(1) 多様で柔軟な働き方**

- テレワークは、働き方改革を推進していく上で有効な手法の一つ。その導入に当たっては課題もあるが、解決策を講じながら、区の業務の特性を考慮しつつテレワークの導入及び定着に向けた取組が進められていくものとする
- 時差勤務制度については、働き方の選択肢の一つとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度の一層の活用に努められたい

**(2) 仕事と家庭の両立支援**

- 国による諸制度の改正も視野に入れながら、制度の検討及び規定の整備を行い、仕事と家庭の両立支援を今まで以上に推し進める必要

**(男性職員の育児休業の取得促進)**

- 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しており、「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成しているが、各区分にみると大きな差がある。また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短い
- 男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、諸制度の改善に取り組むとともに、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や研修の場での意識啓発等の取組を継続することで、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
- 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

**(不妊治療のための休暇の創設)**

- 任命権者においては、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討されたい

**(会計年度任用職員の両立支援制度)**

- 任命権者においては、会計年度任用職員も育児や介護と仕事を両立した働き方が実現されるよう、国の見直しを考慮しながら検討されたい

**(3) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進**

- 各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- 新型コロナウイルス感染症への対応については、無定量に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、業務の簡素化、他部署からの応援、職員の増員等、様々な対策を講じて超過勤務縮減に努めることが必要
- 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題となっている。各区において、教職員の働き方の意識改革を推進するとともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策を講じることが必要

**(4) メンタルヘルス対策の推進**

- 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。また、在宅勤務における課題も指摘されている
- 心の健康問題により休職した者が職場復帰した後に、再発して再び休職した職員数の割合は、毎年増加しており、より一層の対策強化が必要
- メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

**(5) ハラスメントの防止対策**

- 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、自らの普段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

**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、区民に対する行政サービスの提供に影響
- 働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進むとともにDXの進展による業務変革の新たなうねりが押しよせてきている中で、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を一層推進し、前例にとらわれない業務変革に取り組み、職員一人ひとりが職務に邁進し、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備が必要
- 職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識や使命感の醸成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、もって、区民からの信頼を確保

## 定年引上げに関する意見

### 1 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 少子高齢化に伴い若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題へ対応し、質の高い行政サービスの提供を継続していくためには、高齢層職員の能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠

### 2 法改正による定年の引上げ

- 改正国家公務員法及び改正地方公務員法により、公務員の定年が原則として65歳に引き上げられる。任命権者においては、定年引上げとそれに伴う新たな制度等の円滑な導入を図ることが必要

#### (1) 60歳を超える職員の任用

- 役職定年制については、特別区の任用実態を十分考慮し、その制度趣旨を的確に踏まえて円滑な導入を図り、事務事業の実施や区民へのサービス提供に影響を及ぼすことのないよう留意が必要

#### (2) 60歳を超える職員の給与

- 当分の間、60歳を超える職員の給料は、60歳前の7割水準に設定することが適当

#### (3) 高齢者部分休業

- 任命権者においては、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から高齢者部分休業の導入について検討が必要

### 3 今後の高齢層職員の在り方

- 在職期間の長期化に伴う60歳前職員のキャリア形成やモチベーションの維持・向上を強化する取組の検討を進めていくとともに、新たな定年制度の運用状況、国における今後の検討の状況、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を注視し、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、引き続き研究