

令和6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11,029円(2.89%)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0.2月引き上げ、4.85月とする。再任用職員については、0.1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、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

3 扶養手当について

配偶者又はパートナーシップ関係の相手方（以下「配偶者等」という。）に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げる。受給者への影響を限りなく少なくする観点から、改正は段階的に実施する。

- ・配偶者等手当：6,000円→廃止（段階的に2,000円ずつ引き下げる。）
- ・子：9,000円→10,500円（段階的に500円ずつ引き上げる。）

4 実施時期について

本年の給与改定は、令和6年4月1日から実施。特別給については、改正条例の公布の日から実施。扶養手当については令和7年4月1日から実施。

【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

行政は、地域共生社会の実現や災害対策、DXの推進等、複雑・多様化する行政課題の解決のため、未来を切り拓く人材の確保と育成が急務と言える。

(2) 時代に応じた採用制度の見直し

ア 有為な人材の確保と職員の成長支援、研修等の環境整備に重点的に取り組

む必要がある。

- イ 公務への取組で得られる職員自身の成長実感がやりがいにつながり、組織パフォーマンスの向上に資する。
- ウ 試験内容の変更等、採用試験・選考の見直し・検証を継続して取り組んでいく。
- エ 令和7年には、SPIを活用した新たな試験方法を追加し、I類採用試験で実施を予定している。
- オ 有為な人材の確保には、公務の魅力を広く発信することが肝要であり、PR活動をいかに就職・転職活動中の者へ届けるかが重要である。
- カ 就職活動前の学生も対象とした職場体験の機会の提供は、公務の魅力への理解を深めることができるため、積極的な取組が求められる。
- キ 内定後から採用までの間、特別区で働く意欲を向上させる取組が重要である。
- ク 障害者のキャリア形成の支援により障害者雇用の質の向上が求められている。
- ケ 自治体DXの推進に向けた課題と必要なスキルを見極め、職員の得意分野を活かした適切な人材管理を行うことが肝要である。
- コ 行政需要の高度化やDX推進の必要性の高まりに伴い、特定任期付職員の活用を早急に検討する必要がある。

(3) 人材の育成

- ア 管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要である。
- イ 職務に求められる能力を可視化し、職員がその達成度を認識することで自身の成長を実感できる環境づくりが必要である。
- ウ 評価者による定期的な面談と職員の多様な能力を踏まえた指導・助言を行うことが肝要である。
- エ 従来の研修やOJTの充実に加え、キャリア形成支援に係る取組やきめ細かい人事上の対応を図るなど、これまでとは異なる視点による人材育成の推進が必要である。
- オ 主任職昇任選考に対する試験制度の工夫や適切な合格者数の管理が重要である。
- カ 管理職を担うべき人材を早い段階から育成することが必要である。
- キ 様々なスキルを有する職員をマネジメントする能力を身に付ける研修を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していかなければならない。
- ク 働き方が多様化する中で、それぞれの職員に対して適正に評価することにより、適切な人材育成と積極的な登用を図る必要がある。
- ケ 昇任選考受験に対する支援や昇任への不安解消に向けたサポート体制を整備することが重要である。

- コ 人事施策を戦略的に行うためには、管理職員のマネジメント能力だけに頼らない人材マネジメント体制を構築する必要がある。
- サ 職員の成長を最大限引き出すため、職員の働き方や個人の価値観の多様化等に適応した組織マネジメントを確立することが求められる。
- シ 高年齢層職員が早い段階から高齢期の働き方のイメージを持ち、これまで培ってきた知識経験を存分に活かすことができる環境を整えることが必要である。

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 多様で柔軟な働き方の重要性の見直しや人材確保競争の激化が進み、特別区においても限られた人的資源を最大限活かすことが必要である。
- イ 全ての人が柔軟に働き活躍できる職場環境の整備は、職員がやりがいや意欲を高めキャリア形成や成長実感を得ながら自己実現していくことや、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を向上させることにつながる。
- ウ 多様で柔軟な勤務環境の整備には、組織マネジメント及び制度を活用できる職場風土の構築が重要である。
- エ テレワークは多様な働き方やワーク・ライフ・バランスという観点だけではなく、事業継続や業務効率等の観点からも導入と活用が必要である。
- オ フレックスタイム制導入の検討が引き続き必要である。
- カ 定年引上げに伴い、高年齢層職員の多様な働き方のニーズに応えるため、勤務環境の整備が重要である。
- キ 働き方の選択肢を広げるとともに、職場に適した制度の活用ができる職場風土の構築が必要である。
- ク 男性職員の育児休業取得率等が向上しており、各区の取組が進んでいる。
- ケ 性別や職層に関係なく仕事と生活が両立できる勤務環境の整備に向け、男性の育児休業の長期化、代替措置の充実や復帰後支援等の取組を図ることが必要である。
- コ 超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、DX推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
- サ 教職員の長時間労働是正に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
- シ 管理職の年次有給休暇の取得促進は、休みやすい勤務環境づくりを推進する上でも有効である。
- ス 時間単位休暇を除いた年5日以上取得ができるように配慮することは、職員の健康を確保する上でも重要である。
- セ メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であるため、対応力を向上させる研修の定期的・計画的な実施が必要である。
- ソ セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得

- するための研修は重要である。
- タ 根絶の第一歩は正しい知識と理解にあり、全職員の定期的な研修受講が必要である。
 - チ 区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充が必要である。
 - ツ 国・東京都等の動向を適時に捉えた、カスタマー・ハラスメント防止に向けた積極的な取組を推進する必要がある。

(2) 区民からの信頼の確保

- ア コンプライアンス意識の醸成・向上等を目的とする研修を定期的・継続的に実施する必要がある。
- イ 職員からの通報制度の整備への積極的な取組が望まれる。