

人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

都政は今、社会経済活動の継続と新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の両立や地球温暖化の影響とも言える自然災害への更なる対応が求められている。このほか、国際情勢の影響を受けたエネルギー・食糧危機、加えて若年労働人口の減少をはじめとした高齢社会問題など、前例のない課題に直面している。

この複雑化・高度化した課題に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、これまでの業務を抜本的に見直しつつ、より重要な課題に対応する体制を重点的に強化するなど、最適な職員配置に取り組みながら、都庁が持ち得る多様な人材の能力を最大限発揮することが不可欠である。

そのためには、有為な人材を幅広く採用するとともに、国や民間など都庁外の組織とも連携した計画的で効果的な人材育成を進め、個々の意欲・能力を引き出すことでキャリアアップへとつなげていくことが重要となる。こうした都庁組織を支える多様な人材が持つ「個」の力を束ねて「組織力」として発揮するには、マネジメント層が、組織目標や日頃の業務を通じ、都庁の、また、個別の職場・職務の社会における存在意義を明確化し、継続的に職員に提示していくことで、浸透させることが肝要である。そのことにより、職員は、自身の職務の意義を実感・共感し、同じ目標に向けて主体的に業務にまい進することができる。都の抱える困難な状況を打開する政策や取組は、このような前向きな姿勢から生まれるものと考える。

また、職員が安んじて職務に従事するためには、職員一人ひとりの希望や抱えている事情に応じた働き方を選択できることが必要である。そのためには、柔軟な働き方を可能にする制度や、職員の心身の健康を維持する仕組みを整備するとともに、個性や意見の相違を尊重し合いながら、「未来の東京」について忌たんのない建設的な議論ができる、いわゆる心理的安全性（組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態）の高い環境を作り上げなければならない。

こうした環境の実現に向けた取組を積み重ねることで、変化に対応する柔

軟性に富んだ機動力のある組織の実現につながると考える。

また、こうしたことは組織の魅力を確実に向上させるものであり、若年労働人口が減少し、国、他自治体、民間企業等との人材獲得競争が激化する中において、働きたい職場として、多くの志ある人材に「選ばれる都庁」へと進化していくことを期待するものである。

本年の報告では、大きな転換点に立つ都政の状況を踏まえ、多様な人材の確保・育成・活躍の推進や働き方改革、勤務環境の整備等について重点的に言及する。

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

(採用を取り巻く環境変化への対応)

若年労働力人口の減少に伴い人材獲得競争は激化している。公務部門全体で採用申込者数が減少しており、都も例外ではない。国においては総合職春試験の実施時期の前倒し等の見直しを進め、他自治体でも中途採用者数を増加させるなどの人材確保に関する取組強化の動きがみられ、都としても危機感を持って取り組んでいくことが必要である。

困難な行政課題に対応できる有為な人材を確保するには、まず、都政に関心・興味を持ってもらうことが大切である。都庁を身近に感じ、志望意欲を喚起するよう、任命権者と連携してホームページやSNSなどにより若い世代に伝わりやすい情報発信を強化する。また、WEB説明会の実施など志望者の利便性を高めつつ、都庁の魅力をダイレクトに伝えるため、オンラインを活用した積極的な採用広報を推進し、広く人材を求めることが重要である。さらに、採用申込手続について、現在もオンラインでの完結が可能であるが、新たにスマートフォンでの申込みに対応するなど、受験者にとって利便性の高い手法を活用し、人材を着実に確保していく必要がある。

また、民間企業では、人材の流動化が進み、雇用形態が多様化している。都においても、高い専門性や職務経験を有する人材の積極的な確保

策について更に検討していく必要がある。

(採用試験・選考制度の検証)

都においてはこれまで、人材供給構造の変化に対応するため、高度な専門知識を有する人材を対象とするⅠ類A採用試験、民間企業等で培った職務経験を有する人材を対象とするキャリア活用採用選考の導入など、様々な採用制度の改正を行ってきた。

Ⅰ類A採用試験については、事務区分における主な対象と想定していた専門職大学院の修了者のうち法科大学院修了者が10年前と比較し約7割減少しており、人材供給市場に変化がみられる。また、申込者の約6割が、大学卒業程度を対象とするⅠ類B採用試験との重複申込みとなっている。このようなことから、Ⅰ類A採用試験をⅠ類B採用試験とは別の試験区分として実施する必要性を含め見直しが必要である。

キャリア活用採用選考においては、選考区分が制度開始時から大幅に増加している一方で、複数年にわたり選考が実施されていない区分も存在する。即戦力として採用された職員の能力と現場のニーズにミスマッチが起きている状況もみられる。このような現状を踏まえ、目的にかなった人材が確保できているか、多様化・複雑化する行政課題に採用区分で求める専門性が適合しているか、また、採用された人材が各職場で活躍できているか検証し、Ⅰ類A採用試験と併せて、採用試験・選考の在り方について任命権者と見直していく。

また、緊急に対応する必要がある感染症対策関連業務の迅速・着実な実施等のために行った任期付職員の採用試験においては、適性検査を導入している。適性検査は、民間企業の採用において広く活用されており、公務員試験のための特別な準備を必要としない。そのため、採用試験に適性検査を導入することで、民間企業経験者のほか、民間企業と公務員試験との併願を検討している人や、公務員試験の受験を敬遠している人を含め、多様な人材がより一層チャレンジしやすい試験となることが期待される。民間企業経験者等を対象とする試験区分においては、適性検査の有効性や、育成や研修など採用後の人事管理の在り方についても検証した上で、拡大について検討する必要がある。

(昇任制度の見直し)

都は、職員構成の変化や都政に求められる専門性の高まり等を踏まえつつ、昇任制度について必要な見直しを重ね、学歴、性別等にとらわれない、公平な昇任制度を構築すべく努力してきた。

この能力主義の昇任制度は、職員の支持も得て、女性の昇任割合は着実に上昇している。都における女性管理職の比率は、国や他自治体等と比較しても、高い水準にある。

他方で、職員の男女比率は、職級が上がるにつれ、女性の比率が下がっていく傾向がみられる。女性の昇任割合の更なる向上は、昇任制度に共通の課題として、今後も取り組んでいくべきものとする。

主任級職選考については、令和2年度から育児休業や配偶者同行休業（外国で勤務する配偶者と職員が生活を共にするための休業）を取得している職員が、全ての科目（教養・論文）を受験することを可能としており、ライフイベントに合わせた受験機会の拡充を図ってきた。しかし、主任級職選考の受験者のうち大学院修了・大学卒業程度の採用区分であるI類採用者の割合は、平成20年度には約2割程度であったのに対し、近年では約9割を占め競争が激化しており、I類採用者のうち約7割が合格するまでに5年間を要するなど負担感が増している。こうしたことから今年度からは、教養科目のみ合格した者が、再受験時にこの科目の受験が免除される期間を3年間から5年間に拡大したところである。若手や中堅職員の受験者のモチベーションを維持・向上させる観点から、任命権者とともに早期に具体的な見直しを進めていく。

管理職選考については、受験率の低迷が長年の課題となっており、管理職選考への挑戦を促す取組を検討する必要がある。受験率の向上を図るためには、昇任後における不安感や管理職の働き方に対する抵抗感を払拭し、受験の負担を軽減するための取組を推進するとともに、自らのキャリアデザインを描いていける環境を整備していくことが必要である。性別を問わず、管理職の働き方が魅力あるものと感じることのできる職場が、健全な「選ばれる職場」であり、職員が都庁で昇任したいと思えるような勤務環境を作り上げなければならない。

また、多様化・複雑化する行政課題に速やかに対応するには、ベテラ

ン職員が培ってきた知識・技術、ノウハウ等を最大限活用することが重要であり、業務の中核となって活躍している管理職選考種別Bの有資格者の昇任意欲を喚起できる環境を整えることが必要である。こうしたベテラン層がより責任ある立場に立ち、組織の課題解決力の強化に資するよう、行政専門職の区分の更なる拡充を進めながら、管理職選考の種別の在り方も含めて検討を進めていく。

（デジタル人材の確保・育成と能力発揮の推進）

新たな都政への変革の鍵となるのはデジタルの力である。都庁のデジタル戦略を担う、高度な専門性を備えた人材の確保は不可欠であり、令和3年4月には都政とデジタル化をつなぐ人材として、新たな職種であるICT職の職員が任用されたところである。社会全体の急速なデジタル化によりデジタル人材の獲得競争は激化しているが、高度な専門性を有する民間人材を一定の期間任用する特定任期付職員、パートタイム勤務で兼業が可能な会計年度任用職員など、様々なチャネルを活用して人材を確保していく必要がある。

また、デジタル人材の育成に当たっては、ICT職の職層ごとに必要となるデジタル能力の全体像を整理・可視化することで、強化すべきスキルを明らかにし、体系的なスキルアップやキャリアパスの構築につなげていくことが重要である。さらに、都庁全体のDXを目指すためには、ICT職だけでなく全ての職員について、研修の充実により、知識やスキルの更なる向上を図るとともに、デジタルに対する意識を高めていくことが必要である。

こうした観点から、都は本年2月に「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」を策定し、取組の方向性を明確化した。同方針に沿って、デジタル人材の確保・育成が進められ、能力が十分に発揮されることを期待する。

（人材育成の推進）

都においては、今後、団塊ジュニア世代（現在50歳前後）の職員の大量退職を控えており、中長期的な観点から組織力を維持・向上させてい

くことが課題である。また、職員一人ひとりにおいても、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、前向きにキャリアを描いていけることは重要である。

こうした観点に立ち、職員一人ひとりの能力を最大限発揮できるよう、OJT・Off-JTの両面から、人材育成や能力開発に取り組む必要がある。

都は、「東京都職員OJT指針」に基づきOJTの活性化・定着化を図っている。職員がそれぞれの役割においてOJTの当事者であることを認識し、互いにスキルアップを図り、困難な課題に対応できる人材を育成することが重要である。同時に、職員のやりがいやエンゲージメントを高めるため、管理監督職が職員の能力・希望・状況をしっかりと把握し、その成長を支援する意識を持ってOJTに取り組む必要がある。また、今後、業務の複雑化・専門化により、職場では直ちには十分な対応が難しい事例がより多く発生することも想定される。こうした事態に備え、管理監督職を中心に職場ぐるみで、こうした困難事例に関する業務ノウハウの蓄積・継承を図り、職場で業務を担う人材の育成を進めていくことに努めるべきである。

Off-JTとしては、実践的な語学力を磨くとともに、各政策分野の課題解決につなげるために職員を海外先進都市へ派遣するなど、国際対応力を向上させる研修を本年、拡大した。また、DX推進のため、デジタルリテラシーの向上やリスキリングによりデジタル人材を養成する研修を新たに実施するなど、充実に取り組んでいる。

さらに、変化に富む行政課題に的確に対応するため、国や民間など多様な主体との交流も活発化させ、外部の知識やスキルを積極的に取り込んで職員の知見を向上させることも大切である。「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 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)

激しく変化する不確実性の高い社会において、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、多様な人材がその能力や経験を十分に発揮でき、若年層から高齢層まで世代を問わず、互いに尊重し合い、生き生きと働き続けられる環境の充実が必要である。そして、障害、性別、性自認及び性的指向、介護や育児など、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、ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）が尊重された都庁を実現することが重要である。

そのためには、一人ひとりの希望に沿ったきめ細かなキャリア形成の支援や育児・介護などのライフステージに応じた働き方の確立を推進する必要がある。

一方で、今後、任期付職員や会計年度任用職員など人材の任用形態が多様化し、立場や考え方の異なる様々な職員が採用され、その割合はますます増加していくことが予想される。都職員として求められる使命感や倫理観といった公務員の原点を採用後早期に身に付けることができるよう、コンプライアンス意識や多様性の尊重など職員の意識醸成に力点を置いた研修の継続が必要である。

多くの人材を惹きつけ、自分の実力をこの場所でこそ発揮したいと思われる「選ばれる都庁」になるためにも、こうした取組により職場としての魅力をより高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活かし、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。令和3年3月には、法定雇用率が引き上げられるなど、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、公務部門は民間に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類採用選考を実施している。任命権者においては、平成30年度から知

的障害者（教育委員会においては身体障害者、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3年度からは、この非常勤職員を常勤職員として採用することを開始した。今年度からは、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を、40歳未満から採用可能上限年齢である60歳未満（令和5年度以降は、定年の引上げに伴い段階的に65歳未満へと変更）に引き上げており、更なる取組の推進を図っている。

さらに、障害を有する職員が職場で活躍し続けるためには、一人ひとりの障害に応じた配慮と理解が不可欠である。令和2年3月に策定された「障害者活躍推進計画」に定めた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、一人ひとりに応じた適切な配慮等について、周囲の職員からの相談に応じる体制を充実させるなど、サポートする取組を強化していかなければならない。

（高齢層職員の活躍）

労働力人口が減少傾向を続け、働き手の確保がより一層困難になっていく中、複雑化・高度化する困難な行政課題に的確に対応していくためには、高齢層職員の豊富な知識、技術及び経験等を活用することが不可欠である。

また、高齢層職員が自らの持つ能力を十分に発揮し、引き続き各職場で活躍してもらうためには、外部環境の変化への的確に適応していくことができるようリスキリングを実施していくとともに、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。令和5年4月1日から定年が段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳となる。このことに伴い、地方公務員の60歳以後の働き方が変わり、役職定年制や短時間勤務を選択できる定年前再任用などの新しい制度が導入されるほか、給与が60歳前の7割水準となる措置等が適用される。これらの制度について、適用されることになる勤務条件など丁寧な情報提供を行い、60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支援)

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、生活と仕事の両立支援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」を掲げ、職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方」の推進に取り組んでいる。

本年1月から、職員の不妊治療等と仕事との両立を支援する観点から、不妊症・不育症に係る各種検査及び治療を受ける際に認めている病気休暇について、日単位のみを取得から時間単位を取得を可能にした。また、介護休暇についても、時間単位で認める際の要件を改正するなど、介護と仕事の両立を支援するための見直しを図っており、これらの取組は生活と仕事の両立に資するものとして評価できるものである。

引き続き、これらの制度の周知を図るとともに、制度を利用しやすい職場環境を醸成していくことが重要である。

テレワークの推進は、ライフ・ワーク・バランスのみならず、業務プロセス変革やデジタル化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からも重要である。また、更に柔軟で多様な働き方を推進していく観点から、職場の状況や業務内容、職員の選択により職場勤務とテレワークを組み合わせ、職場ごとの最適な働き方を実現していかなければならない。

都は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的として、テレワークやオフピーク通勤の徹底に取り組む、対象となる職員の範囲の拡大や実施時の手続の簡素化などの環境整備を進めてきた。また、職場や自宅以外の場所でも働くことが可能となる民間シェアオフィスの活用を開始するなど、柔軟な働き方の推進にも取り組んでいる。こうした取組により、テレワークは柔軟で多様な働き方の選択肢の一つとして浸透し

てきたといえる。

他方、テレワークについては、円滑なコミュニケーションの確保や勤務実績の適切な把握等の課題が認識されており、業務の性質や行政サービスの維持を考慮しつつ、常に運用の改善を図っていく必要がある。

(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)

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンが尊重され、全ての職員が活躍できる都庁を実現するためにも、多様な性について、職員が正しい知識を持ち、理解を更に深めることが重要である。そして、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別やハラスメントが起こらないよう努めていかなければならない。

都は、令和元年に策定した「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」において、施策の柱の一つとして職員理解の推進を掲げており、「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」を発行し、研修等で活用するなど、取組を推進してきた。

さらに、多様な性に関する都民の理解を促進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、性的マイノリティ当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、都は「東京都パートナーシップ宣誓制度」を創設し、本年11月から運用を開始する予定である。これに合わせ、職員の休暇・休業、手当等のうち、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）を対象とするものについて、「東京都パートナーシップ宣誓制度」を利用する職員にも適用できるよう、本年の第三回都議会定例会で改正を行った。こうした取組は、これまでの本委員会が述べてきた意見の趣旨に合致するものである。

今後は、職員が安心して制度を利用できるよう、制度の趣旨を踏まえた着実な運用を図ることが重要である。

また、職員の勤務環境の整備について、福利厚生制度等の拡充を図ったところであるが、ハード・ソフト両面から引き続き検討を進め、実現可能な取組から速やかに実施すべきである。

（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。

令和3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4年連続の増加となり、また、上限として規則で定められている年間360時間を大幅に超える超過勤務を行っている職員も依然として存在している状況である。

感染症対策などの緊急的・突発的課題への対応が主な要因と考えられるものの、感染症対策が長期化している中で、これを前提とした長時間労働の是正に係る対策を講じる必要がある。

「超過勤務の縮減に関する基本指針」等を踏まえ、令和3年3月に改訂した「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」の取組を更に徹底し、「20時完全退庁」等を引き続き推進するとともに、任命権者は、業務プロセスの再構築を図るBPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）の推進等の業務の抜本的な合理化・効率化や、管理職のマネジメント意識・能力の向上、職場での業務改善や働き方の見直しに取り組む必要がある。

なお、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あり、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。

これらの取組を進めてもなお恒常的な長時間労働が解消されない場合には、人員を更に精査して適切に確保していくべきである。

教員の長時間労働の是正は、教育活動の質の維持向上の観点から極めて重要である。東京都教育委員会が「学校における働き方改革推進プラン」、「学校における働き方改革の成果と今後の展開」等で掲げた働き方改革の取組を引き続き推進し、一層の実効性を確保していくことが肝要である。

（女性の活躍推進・男性の育児休業等の取得促進）

女性が働きやすい環境づくりを推進することは、女性だけでなく男性

にとっても生き生きと働くことができる環境の実現につながり、ひいては、都が充実した行政サービスを持続的に提供していくことを可能とするものであり極めて重要である。

都は、令和3年3月に改訂された「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」において、令和7年に女性管理職比率を25%とすることを目標としている。都における管理職に占める女性職員の割合は着実に増加しているものの、近年は20%程度で推移している。

こうした状況から、都は、女性活躍に向けて、昇任に関する職員一人ひとりの不安払拭を図り、キャリア形成を促進するため、「キャリア・メンター制度」を推進するとともに、女性職員を主な対象としたキャリアステージに応じた研修を実施している。また、育児等と仕事との両立の支援も不可欠であり、職員が昇任後も育児等と仕事を両立できるイメージを持ちやすいよう、都が整えてきた様々な支援制度について、引き続き「両立支援ハンドブック」等を活用して制度の周知を図り、その利用を一層促進していく必要がある。

我が国の社会全体において、「家事・育児は女性の役割」、「女性は補助的業務」などといった、固定的な性別等の役割意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在することは指摘されているが、女性が働きやすい職場の実現に向けては、都の職員一人ひとりが、こうした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、お互いを尊重し誰もが働きやすく能力が発揮できる職場風土を醸成していく意識を持ち続けていくことが肝要である。

さらに、育児期はキャリア形成の重要な時期と重なることも多く、男性職員の家事・育児等への参画は、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極めて重要である。

そのためにはまず、育児休業等の取得の促進が必要である。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、知事部局等（教育庁を除く。）及び公営企業局において令和7年度に男性職員の育児休業取得率を50%に向上させることを掲げるなど、育児休業等の取得促進に取り組んでいる。本年4月からは、知事部局において臨時的

任用職員制度を導入し、育児休業等により生じる欠員の補充に活用することとしている。

また、本年10月から、法改正により、いわゆる「産後パパ育休」や育児休業の取得回数制限の緩和などの措置がとられた。

さらに、都は、社会全体で子供を大切に作る気運を醸成し、安心して働き、子育てができる環境づくりを目指す取組の一環として、育児休業を「仕事を休む期間」ではなく「社会の宝である子供を育む期間」と考える社会のマインドチェンジに向けて、「育業」を育児休業の愛称として周知・活用している。

これらの取組を契機に、ますます職員の育児休業等取得の気運を高め、全ての任命権者において、育児休業等を取得しやすい勤務環境の整備を一層推進すべきである。

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る人権に関わる重大な問題である。ハラスメントは、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。また、職員の精神的不調による休職や、場合によっては退職など、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ことから、確実になく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・育児休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ところである。ハラスメントの防止にはこうした取組の積み重ねが重要であり、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)

職員一人ひとりの健康維持は、職場の活力や生産性の向上のためにも、

極めて重要であるところ、都では、令和2年度に心身の故障により休職となった職員が3,280人（休職処分となった延べ人数）に上っている。

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ため、面接指導を確実に実施し、その状況を踏まえた適切な措置を講じていくことが重要である。また、面接指導の対象とならない職員も含め、健康状態には常に留意し、職場の適切なマネジメントを行っていく必要がある。

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の整備を図ることが重要である。

都では、精神疾患を理由とする長期療養者数が増加傾向であり、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

本委員会は、これまでも全体の奉仕者としての高い倫理観の醸成や、非違行為や服務義務違反の根絶に向けた取組の重要性について言及してきたところである。

しかし、多くの職員が都民の信頼に応えるべく、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。このような行為は都民の負託を裏切るものであるとともに、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ものである。職員は公務の内外を問わず、改めて服務規律を遵守しなければならない。

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）を組み込み、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、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。

任命権者においては、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て非違行為等の発生防止を徹底することを強く求める。

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、公共のために働くという責任と誇りを持って誠実かつ公正に職務に精励することを強く望む。