

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
1	<p>部分休業は子供が小学校に就学するまでとなっているが、小学校入学後の子育て支援のために、小学校低学年まで対象年齢を引き上げるか、新たな休暇制度を設けてほしい。</p> <p>【総務局】 (令和8年度公表分)</p>	<p>子供の小学校入学後に仕事と育児の両立が困難となる、いわゆる「小1の壁」への対応として、小学校1年生から小学校3年生の子を育てる職員を対象に、1日2時間取得できる「子育て部分休暇」を令和7年4月から導入した。</p> <p>また、令和7年10月には、1日2時間取得できる第1号子育て部分休暇について、勤務時間の途中でも取得可能としたほか、年間10日相当の範囲（1日当たり上限時間数なし）で取得できる第2号子育て部分休暇を追加し、どちらかを年度ごとに選択できるようにするなど、取得パターンを多様化した。</p>
2	<p>職員採用試験を受ける場合や都庁職員同士で昇任試験を受ける場合等、子どもの面倒を誰が見るのか、という問題が発生している。例えば、夫婦間で調整ができない場合は、片方があきらめるしかない。いずれも年齢制限や年次制限があるので、貴重な機会を失うことになる。</p> <p>試験会場に託児サービスの導入を検討いただきたい。</p> <p>【人事委員会】 (令和8年度公表分)</p>	<p>乳幼児を育てる世代に対し、積極的に昇任選考に挑戦できる環境を提供するため、令和7年度に管理職選考及び主任級職選考の筆記考査会場内で、託児保育サービスを開始した。</p>
3	<p>要介護者を介護する職員が取得できる介護時間は3年であるが、介護が長期化して3年を超える場合もある。介護時間の取得上限を延長してほしい。</p> <p>【総務局】 (令和8年度公表分)</p>	<p>介護が長期にわたる場合でも安心して働き続けられるよう、令和8年4月から、1日2時間取得できる介護時間の3年間の上限を撤廃するとともに、介護休暇の承認期間も半年から1年に倍増させた。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
4	<p>生理休暇は名称が直接的で、特に上司が男性の場合は抵抗があって申請しづらい。職員が利用しやすい名称に変更してほしい。</p> <p>【総務局】 (令和8年度公表分)</p>	<p>生理休暇の取得への心理的抵抗感の緩和と制度の利便性向上のため、令和8年4月から名称を「健康管理休暇」に変更するとともに、時間単位で取得できることとした（ただし、給与が支払われる期間は、1回の生理について引き続く2日まで）。</p>
5	<p>児童養護施設の受入先は、担当福祉司が片っ端から施設に連絡していく、という手法をとっており福祉司の業務を圧迫している。福祉司が他業務に追われ、受入先を探す作業が先延ばしになっている児童がいることや、受入先が見つからない児童が見通しを持ってないことで情緒不安定になり、施設から敬遠され引き受けてもらえなくなる、という悪循環も生じている。家庭復帰困難児童の受入先を探す部署を一元化し、システムティックに決定できる仕組みを整え、早期に受入先を調整できるようにするべきである。</p> <p>【福祉局】 (令和8年度公表分)</p>	<p>近年、児童虐待に関する相談は増加の一途をたどっており、社会的養護を必要とする児童に対し、より迅速かつ適切に対応していくことが必要である。しかし、現在の児童相談所と児童養護施設における入所調整は電話を中心に行われており、児童相談所はもとより、施設側においても調整業務に多くの時間と労力を要していることが課題となっている。</p> <p>そこで都は、区立児童相談所や民間・都立の児童養護施設と連携し、入所調整業務のDX化を図るためのシステムを令和8年度から開発し、令和9年度後半からの運用を目指す。都区が連携して児童と施設を最適にマッチングすることで、職員の業務負担を軽減するとともに、優先度の高い児童の円滑な入所を実現し、早期の受入体制の構築を推進する。</p>
6	<p>島しょ赴任職員の内地への出張時に、悪天候等による欠航等が発生した場合、住民票を島に移して内地の家族宅が「自宅」でないためテレワークができない。</p> <p>単身赴任者の場合、家族の住む家をテレワークの実施場所と認めるべきである。</p> <p>【総務局】 (令和8年度公表分)</p>	<p>職員の柔軟で多様な働き方を推進する観点から、令和8年4月から、島しょに単身赴任中の職員について、転居前の住居でのテレワークを実施できることとした。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
7	<p>島しょ帰任者に対する職員住宅の募集のスケジュールは、入居決定日が2月下旬以降であるが、家族での引っ越しでは様々な手続が必要なため、新生活への準備時間が足りない。</p> <p>子育て世帯への支援拡充のため、入居募集及び決定時期を早めるべきである。</p> <p>【総務局】 (令和8年度公表分)</p>	<p>島しょ帰任者の住宅については、異動事務の開始時期に合わせて、申請者数の予測を立てながら入居者の募集及び決定を行っている。</p> <p>令和8年度島しょ帰任予定者向け（世帯用住宅）については、令和7年8月入居募集、令和7年9月末入居決定で実施した。</p>
8	<p>現在、ネームプレートにはフルネームが記載されているが、氏名の悪用やネットの書込み防止の観点から、姓のみの記載とすべきである。</p> <p>【総務局】 (令和8年度公表分)</p>	<p>令和7年度から、東京都カスタマーハラスメント防止条例の施行を受けて、名札の表記を変更している。新しい名札では、名字、所属名（部（事業所）まで、課長級以上は職名まで）を表記している。</p>
9	<p>東京都立小児総合医療センターの小児がん患者のための無菌室には、医師や看護師とやりとりできるナースコールはあるが、無菌室と窓越しで会話をする手段はホワイトボードしかない。</p> <p>家族や分教室の教員と気軽に会話や授業ができるモニター等の設置を検討すべき。</p> <p>【保健医療局】 (令和7年度公表分)</p>	<p>東京都立小児総合医療センターでは、全館Wi-Fi導入を進め、令和6年3月から患者用Wi-Fiの利用を開始した。これに合わせ、当該無菌室においてもWi-Fiを利用しタブレット端末でご家族や当院職員、分教室教員等とビデオ通話などで円滑なコミュニケーションが図れるよう、病棟への端末の配備を完了し、令和6年3月にサービスを開始した。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
10	<p>都税事務所では、納付書の再発行・口座振替依頼用ハガキの送付などの定型業務を、職員が対応している。</p> <p>定型業務の処理方法について、令和8年度の税務基幹システムの再構築までに抜本的な見直しをしてほしい。</p> <p>【主税局】 (令和7年度公表分)</p>	<p>納付書の再発行事務は、納税通知書等を紛失したという納税者からの依頼等に対応するため、また、口座振替依頼書のハガキ送付は、都税の納税に当たり口座振替を希望する納税者からの依頼に対応するため、各々、納税者から依頼があった際に対応している。</p> <p>主税局では、主税局ビジョン2030～これまでの成果と今後の展望～において、納税者へのQOS向上の取組を掲げており、例えば都税事務所からの通知がマイナポータル等でいつでも確認・紛失した際の再作成が可能になるなどの仕組みの構築を掲げている。</p> <p>なお、納付書については、法人が令和9年4月から、個人が令和10年4月から、希望した場合に、マイナポータル等を通じて確認・納付できるようになる。</p>
11	<p>都民は、都に助成金などを申請する際、都税事務所へ行って納税証明を取得した後、都の助成金所管へ提出する必要があるなど利便性が悪い。</p> <p>庁内や他自治体とも連携を進めるべき。</p> <p>【主税局】 (令和7年度公表分)</p>	<p>納税証明に記載される税務情報は、地方税法上の守秘義務があり、本人以外への提供について厳格に制限されている。</p> <p>一方で、都庁内でのデータ連携等による納税証明の添付省略については、都民の利便性向上に資するものであり、本人同意を得たうえで必要最低限の情報に限定し試験的に実施するなど、課題の整理及び検討を行っている。</p>
12	<p>事業所の経験が長い女性職員の強みを活かせるよう、配置先が事業所に限定された管理職になれる制度を作ってほしい。</p> <p>なお、かつての管理職選考Cのように選考合格の翌年度に課長に昇任できると望ましい。</p> <p>【総務局】 (令和7年度公表分)</p>	<p>令和6年6月28日に公表した「将来にわたり都政のQOSを高めていくための人事制度改革について」においては、専門性を活かしたキャリアパスを構築し、現場力を向上する観点から、都政の現場において専門性に磨きをかけながら、専門課長から事業所の課長や部長などにキャリアアップすることができる任用ルートを拡充していくこととした。こうした取組は、ご提案のとおり、女性のキャリアアップを後押しするものでもある。</p> <p>なお、行政専門職選考合格時において、既に統括課長代理を2年以上経験している場合は、翌年度専門課長に昇任することが可能である。</p> <p>今後も更に都庁における専門人材の一層の活用に向けて、管理職制度の在り方について検討を進めていく。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
13	<p>本庁舎で被災した際、特に発災直後は、職員自身や来庁している都民の命を守ることが第一であるが、災害時都庁舎利用業務マニュアルや局の危機管理マニュアルを見ても、避難や誘導のための記載がほとんどない。</p> <p>災害別の避難・誘導経路の図示や手順をフローチャートにするなど、被災直後の避難・誘導にも目を向けた災害用の職員ハンドブックを整備すべき。</p> <p>【総務局】 (令和7年度公表分)</p>	<p>毎年、本庁舎で実施する自衛消防・防災訓練において、職員等に対して、避難経路、避難時の注意事項を周知するとともに、避難訓練を行っている。</p> <p>本庁舎における発災時の避難行動については、年に2回、自衛消防・防災訓練を通じて実施しており、その際には全職員向けに実施通知を通して避難方法や避難行動時の注意点、避難経路等について周知するとともに、実際に避難行動をとることで避難経路の確認を行っている。</p> <p>今後は、一般職員向けに都庁舎の各防災設備の配置場所やその働き、使用方法をまとめた「防火・防災ハンドブック」の見直しを行い、避難・誘導経路を図示するなどにより、更なる安全確保につなげていく。</p>
14	<p>財務会計システムで出力する「物品管理者別物品一覧表」の年月日表示欄には、元号が表示されない。</p> <p>重要物品等については、平成初めに購入したものを未だ使用しており、平成に購入したのか令和に購入したのか分からないため、物品管理事務に当たり不便な状態になっている。</p> <p>正確な物品管理を行うために、元号を表示できるようにすべき。</p> <p>【会計管理局】 (令和7年度公表分)</p>	<p>ご提案いただいた内容を踏まえ、「物品管理者別物品一覧表」の年月日欄に元号を表示するよう財務会計システムの改修を行い、令和7年3月に完了した。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
15	<p>都庁では技術系職員への応募が少なく、採用辞退も続出していると聞く。技術系職員の採用のため対策をすべき。 【総務局、人事委員会】 (令和6年度公表分)</p>	<p>令和5年度から、基幹的試験であるI類B採用試験で、行政区分のほか、土木・建築・機械・電気の区分において、採用候補者名簿の有効期間を1年から3年に延長する制度改正を行った。 また、I類B採用試験の土木・建築・機械・電気の区分において、令和5年度から春の試験とは別に秋にも試験を実施した上で、令和6年度から受験資格を拡大して大学3年生相当年齢から受験可能としている。 さらに、令和6年度から多様な経験を持つ方を対象とした経験者採用選考を新たに導入し、年間を通じて4回の選考を実施している。※ こうした取組を通じて、志望者のチャレンジ意欲を喚起するとともに、受験機会を拡大し、技術職の受験者の増加を図っていく。</p> <p>※経験者採用選考は段階的に区分を拡充しており、土木・建築・機械・電気・事務に加えて、令和8年度から新たにICT区分を実施する。</p>
16	<p>結婚、出産、育児、介護などの事情により都庁を退職した職員を再度職員として採用する「退職者復職制度」を導入してほしい。北海道や滋賀県ではジョブリターン制度、キャリアリターン制度として導入している。 より多様な生き方、働き方を認め、都庁を離職しても、在職中に培った知識・技能を活かし、即戦力として再活躍できるようにしてほしい。 【総務局】 (令和6年度公表分)</p>	<p>令和6年度から、転職や育児・介護等で東京都を退職した職員を対象に、有為な人材を厳選して再採用する、都庁版アルムナイ採用制度を導入した。 これにより、かつて都職員として在職していた間に培った知識や経験はもとより、退職後の様々な経験により培われた知見を活かし、再度都庁で活躍できるようになった。</p>
17	<p>都庁内の会議室が慢性的に不足し、取り合いとなっている。食堂のコアな営業時間帯以外の時間帯について、打合せスペースとして一部開放してほしい。 【総務局】 (令和6年度公表分)</p>	<p>職員食堂については、現在も午前9時30分から午前11時まで、午後2時から午後4時までの間の時間帯は、中央部分の客席において、周囲の食堂利用者（都民含む）へ配慮しながら、職員が簡易な打合せを行うことは可能であり、食堂内の掲示板でその旨を案内している。 また、令和7年1月からは、職員食堂の一部の個室にTAIMS通信環境を整備し、午前9時から午前10時30分まで、午後2時30分から午後4時30分まで、職員向けの打ち合わせスペースとして開放した。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
18	<p>障害者選考採用者であるが、他の障害者採用の方々と職場に置ける悩みやどのような配慮を受けているかなどの情報共有ができていない。</p> <p>個人の障害等、個人情報の保護が考慮されたクローズの環境でコミュニケーションをとることができる掲示板を設置してほしい。</p> <p>【デジタルサービス局】 (令和6年度公表分)</p>	<p>令和6年4月に、シン・トセイ職員専用ポータルサイトに、同じ採用区分や同じ職種など、共通のバックグラウンドを持つ職員同士が交流できる「シン・トセイ広場」を新設した。※ この掲示板は、匿名で参加できるものである一方、全ての職員がコミュニティ内のやりとりを閲覧可能な仕組みとなっている。</p> <p>令和6年12月に、いただいたご意見も踏まえ、個人情報保護が確保された環境下で職員同士が安心して交流できる掲示板である「シン・トセイ ラウンジ」を新設した。※ ※「シン・トセイX 都政の構造改革QOSアップグレード戦略2.0」参照</p>
19	<p>ベテラン職員と会計年度任用職員が多く、平均年齢が50歳前後の職場で唯一の20代職員として働いている。</p> <p>同様の業務をしている他局の職員や同年代の職員がどのような考えを持ち、どのような仕事をしているのか、意見交換できる場を設置してほしい。</p> <p>【デジタルサービス局】 (令和6年度公表分)</p>	<p>令和6年4月に、シン・トセイ職員専用ポータルサイトに、同じ採用区分や同じ職種など、共通のバックグラウンドを持つ職員同士が交流できる「シン・トセイ広場」を新設した。※ ※「シン・トセイX 都政の構造改革QOSアップグレード戦略2.0」参照</p>
20	<p>現在は、子育てに関する資料を掲載した掲示板があるものの、リアルタイムで情報のやりとりができない。</p> <p>子育て中の職員同士が情報交換できる掲示板等を設置してほしい。</p> <p>【デジタルサービス局】 (令和6年度公表分)</p>	<p>令和6年4月に、シン・トセイ職員専用ポータルサイトに、同じ採用区分や同じ職種など、共通のバックグラウンドを持つ職員同士が交流できる「シン・トセイ広場」を新設した。※ ※「シン・トセイX 都政の構造改革QOSアップグレード戦略2.0」参照</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
21	<p>「DX推進に向けた5つのレス徹底方針」に基づき、会計管理局が発出した通知（令和2年12月28日付2会管会第497号）では、押印省略の対象とする書類については、当面の間は電子メールによる徴収はできないとしている。これは、「5つのレス」のうちタッチレスの徹底に反することから、見直しをしてほしい。</p> <p>【会計管理局】 （令和5年度公表分）</p>	<p>電子メールによる書類の提出については、なりすましの恐れがあるなど、本人確認の点で課題があるほか、文書が改ざんされていないことの担保も必要である。</p> <p>現在、契約・支出関連事務のデジタル化の取組として、関係局が連携してこれらの課題の解決や事業者から提出される書類のデジタル化を進めているところである。</p> <p>令和6年4月から、東京都契約請求システムのうち事業者向けシステムを稼働させた。これにより、一部の契約について、事業者が都庁に来訪することなく、オンラインで書類提出ができるようになった。</p>
22	<p>窓口で交付する各種証明書の申請は電子化されているが、その発行には現在も公印押印が必要である。</p> <p>電子公印があれば、すべて電子化され、サービス向上につながる。早急に導入してほしい。</p> <p>【デジタルサービス局、総務局】 （令和5年度公表分）</p>	<p>都では、処分通知等のデジタル化を推進するため、令和4年度、知事名で発出する文書について、信頼性を担保できる電子署名を先行的に導入した。</p> <p>令和5年10月、知事名以外で発出する文書に電子署名の導入を拡大した。</p> <p>【デジタルサービス局】</p> <p>引き続き、書面を交付する場面もあることから、令和5年3月、文書の印刷と同時に印影を刷り込めるよう「電子公印」に関する規定を整備した。</p> <p>【総務局】</p>
23	<p>都のパートナーシップ制度導入に伴い、民間の手本となるよう、職員の制度を充実させてほしい。各種休暇、扶養手当等の制度を整えてほしい。</p> <p>【総務局】 （令和5年度公表分）</p>	<p>「東京都パートナーシップ宣誓制度」の趣旨を踏まえ、令和4年11月から、「配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）」等を対象に含む、職員の休暇・休業等制度、手当・旅費制度、職員住宅及び互助組合の各種事業について、新たに「パートナーシップ関係の相手方」等を対象に追加した。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
24	<p>都と外部との人材交流を拡大してほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都と民間企業等との人材交流を増やしてほしい。 ・都と区市町村の人事交流制度を充実させるため、管理職候補者だけでなく、一般職員も所属の業務分野に関係なく、様々な分野の業務で人事交流できる制度を拡大すべきである。 <p>【総務局】 (令和5年度公表分)</p>	<p>都庁外組織との人事交流を通じて、職員の人材育成、都庁組織の更なる活性化、組織的な人的ネットワークの構築・強化を図るため、令和4年10月に「東京都人事交流基本方針」を策定した。</p> <p>本方針に基づき、海外都市やスタートアップなど、新たな派遣先の開拓に取り組み、派遣者数を大幅に拡大している。</p>
25	<p>障害ある職員のため、勤務環境を整備してほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務システムの開発に障害当事者が関与しておらず、障害者が使いこなせない。 ・視覚障害者用端末ではテレワークができない。 ・都庁舎内のドアノブが障害者には使いづらい。 <p>【財務局、デジタルサービス局】 (令和4年度公表分)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者のUI/UXの観点も含め、各局がデジタル化（Webサイトの構築、システムの更新、新たなデジタルサービスの事業実施等）を進める際は、依頼を受け、デジタルサービス局として、システム構築等導入に向けた技術的支援を行っている。 ・TAIMSでは視覚障害者の方に利用して頂くアクセシビリティ端末に令和2年9月よりテレワーク可能タイプを導入した。【デジタルサービス局】 <p>・庁舎内のドアノブについては、ユニバーサルデザイン化の観点から部分的な試行として、第一本庁舎及び第二本庁舎の3階以上のフロアの廊下から非常階段への防火扉のドアノブをレバーハンドル式に改修する工事を令和3年6月に完了した。【財務局】</p>
26	<p>新型コロナウイルスにより生じた離職者への対応のため、労政事務所の相談事業、職業訓練の強化を行うべきである。</p> <p>【産業労働局】 (令和4年度公表分)</p>	<p>令和2年2月、都は、「新型コロナウイルスに関する緊急労働相談ダイヤル」を設置し、新型コロナウイルス感染症に関する解雇・雇止め・内定取消、休暇や休業とそれに伴う賃金の取扱い、職場のハラスメント等に関する各種相談を受付を開始した。</p> <p>令和3年度は、緊急対策として、業界の求人ニーズを踏まえ、ITや介護業界等への就職に必要な資格等を取得する都独自の委託訓練を新たに実施するなど、職業訓練の更なる充実を図った。</p> <p>令和5年5月7日をもって「新型コロナウイルスに関する緊急労働相談ダイヤル」の受付を終了し、現在は、通常の労働相談において、引き続き、相談の受付を行っている。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
27	<p>現在の昇任選考にはICTの科目がない。職員がデジタルの知識を深め、実務に活用できるようにするため、昇任選考の科目にICTの科目を追加するべきである。</p> <p>【人事委員会事務局】 (令和4年度公表分)</p>	<p>職員の職務の範囲及び必要となる知識は幅広い分野にわたり、職務内容・職種によって必要となる知識は異なるため、昇任選考では選考区分に応じた知識・能力の検証を行っている。</p> <p>試験の内容については、職員に求められる知識・能力を適切に問えるものとなるよう、社会情勢の変化に応じて適宜見直しを行っている。</p> <p>管理職選考において令和4年度から新設した選考区分「ICT」では、ICTの知識・能力の検証を行っている。</p> <p>なお、選考区分「ICT」においては、記述試験を免除する国家資格等として「ITストラテジスト」「システムアーキテクト」を設定している。</p>
28	<p>気候変動、プラスチックによる海洋汚染問題を解決するため、都は無料の給水スポットを設置してほしい。マイボトルを持参する人が増えても、給水できる場所がないため、ペットボトル入り飲料水の需要は減らない。プラスチック削減のための施策を推進してほしい。</p> <p>【水道局】 (令和4年度公表分)</p>	<p>水道局では、公共性の高い場所に設置されている都内約900か所の水飲栓をTokyowater Drinking Station (DS)としてステッカーを貼付するとともに、シンボリックなDSを東京国際フォーラムなどに設置し、水道水の飲用促進、それを通じた環境配慮行動の促進を図っている。</p> <p>また、DS設置場所の協力を得て、これらの場所をインターネットで検索できるDSマップに公開し、街中で気軽に水道水を補給できる情報を提供している。</p>
29	<p>TAIMS端末における標準ブラウザ（Internet Explorer）は、ツイッター等表示できないサイトもある。都の事業をツイッターでも広報しているため、「Google Chrome」や「Microsoft Edge」等へ変更可能にすべき</p> <p>【デジタルサービス局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>令和3年1月に Google Chrome をTAIMS端末の標準ブラウザに追加し、令和5年12月にメインブラウザを Microsoft Edge に変更した。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
30	<p>○ 契約の支払事務の審査には、請求書等の書類が必要だが、電子化を進め、財務会計システムのみで事務処理が完結できるよう検討すべき</p> <p>○ BPRの概念を導入し、業務における無駄な手続きや手順をなくすべき 【政策企画局、総務局、財務局、会計管理局、デジタルサービス局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>契約・支出事務をはじめとした内部管理事務については、都政の構造改革コア・プロジェクトの一つである「スマートワーク・プロジェクト※」において、関連事務のデータ連携や業務ワークフローの連携に向けた機能構築を進めていく。</p> <p>東京都契約請求システムの事業者向けシステム（事業者の契約・請求に係る手続きのデジタル化を実現する機能）について、令和6年度に一部の局が発注する物品購入・委託契約で利用を開始し、令和8年3月に知事部局等（東京消防庁・警視庁・公営企業局を除く。）の本庁部署が発注する物品購入・委託契約に利用対象を拡大した。</p> <p>職員の契約支出関連事務をデジタル化する機能も令和8年度中に追加予定。</p> <p>※令和7年3月公表「シン・トセイX 都政の構造改革QOSアップグレード戦略2.0」</p>
31	<p>新型コロナウイルス感染症に対応する医療従事者への支援の充実 【福祉保健局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>新型コロナウイルス感染症患者の受入れなど、都から役割を設定された医療機関等に勤務し患者と接する医療従事者等に対し、慰労金を支給した。</p> <p>医療従事者に対する特殊勤務手当の支給を行うなど、感染状況に応じた支援を実施した。</p>
32	<p>新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえ、保健所全体の業務の抜本的なBCPを作成・調整すべき 【福祉保健局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>新型コロナウイルス感染症に対する保健所の取組を検証する中で、保健所の機能が効果的・効率的に発揮されるよう、次のような取組を行い対応策（保健所版BCP）を取りまとめることとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保健所における各部署の体制・役割分担・その他の手順等について、有事の際の標準的なパターンを作成する。 ・その際、現在取り組んでいる保健所のDX化を踏まえるとともに、人材派遣等外部人材の活用や業務の委託化などのアウトソーシングも対応策に取り込んだ。 <p>令和4年7月に上記の取組を含む「新型コロナウイルス感染症対応保健所版事業継続計画」を策定した。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
33	<p>都が設置する保健所における人員・体制整備の更なる強化 【福祉保健局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>保健所の業務負担軽減のため、次のような業務の委託化等や人材の確保に取り組むとともに、感染状況等を踏まえた対応を行った。</p> <p>[業務の委託化等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電話相談窓口の委託化 ・ PCR検査にかかる業務の一部委託化 ・ 陽性者等の搬送業務の委託化 等 <p>[人材の確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都職員（事務）の派遣 ・ 人材派遣や都OB職員（保健師、看護師）の活用 等
34	<p>庁内で使用しているインターネットの通信速度の改善 【デジタルサービス局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>令和3年1月及び令和7年3月にインターネットへの通信環境の強化を実施した。</p>
35	<p>オフピーク通勤に対応するため、都庁舎正面玄関の開放時刻を早めるべき 【総務局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>オフピーク通勤の実施による午前7時台の職員の登庁実態に対応するため、午前7時半から午前8時までの間、第一本庁舎及び第二本庁舎の1階正面玄関非常口を職員通用口として開放した。</p>
36	<p>復職後も母乳育児を続けているが、昼休みに搾乳をする場所がトイレしかない。都庁舎内にある来庁者用の授乳室を搾乳のために利用したいが、子連れでないと入室しにくいため、「搾乳での利用もできる」と表示してほしい。 【財務局】 (令和3年度公表分)</p>	<p>都民広場地下1階に設置している授乳用施設「赤ちゃん・ふらっと」の入室扉に、搾乳にも利用できる旨の掲示を令和2年7月中旬に行った。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
37	<p>都有施設で不具合を発生させないため、都有施設の新改築を行う際に、設計の途中で担当課以外の管理職が設計内容を点検する「設計レビュー」に維持管理部門の職員を参加させてはどうか。維持管理部門で得られた知見を建設部門にフィードバックすることでより良い建築物を作ることができる。</p> <p>【財務局】 (令和2年度公表分)</p>	<p>財務局建築保全部では、都有施設の設計の質の向上を図るため、部内技術職員による審査員が、それぞれの立場から設計内容の妥当性を審議する設計レビューを、基本設計中の前期及び後期の2回行っている。</p> <p>この設計レビューにおいて、維持管理に当たり配慮すべき内容を設計により適切に取り入れられるよう、建物の維持保全に関する基準や各局からの相談窓口を所管する建築保全部保全担当課長を、令和2年1月分から審査員に加えた。</p>
38	<p>都庁を志望する学生に向けて公開している建築技術発表会や業務体験発表会の内容を職員採用サイトからもアクセスできるようにしたらどうか。</p> <p>【総務局】 (令和2年度公表分)</p>	<p>技術発表会や体験発表会の内容は、職員採用ホームページの「技術職特設サイト」に各局のホームページのリンクを接続した。</p> <p>なお、採用試験合格者（内定者）に対して、発表会への参加希望を確認し、当日聴講を受け入れている。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
39	<p>カラーユニバーサルデザインに関する職員の意識向上のため、福祉保健局発行の「東京都カラーユニバーサルデザインのガイドライン」を改めて周知することや外部講師を招いた研修等を行うことを提案する。</p> <p>【福祉保健局】 (令和2年度公表分)</p>	<p>「東京都カラーユニバーサルデザインガイドライン」は、平成23年3月に発行した冊子であり、庁内周知を行うとともに、福祉保健局ホームページに掲載し、ダウンロード等により活用を促進してきたところである。</p> <p>平成31年3月に改定した「東京都福祉のまちづくり条例施設整備マニュアル」において、色弱者の特性と色の選び方やユニバーサルデザインフォント等の書体について記載し、同年7月にマニュアルの改訂内容について財務局主催の建築協議会等で周知している。</p> <p>提案を受け、「東京都福祉のまちづくり条例施設整備マニュアル」に記載しているカラーユニバーサルデザイン等への配慮について、印刷物等作成の際の参考としてもらうため、各局総務課長会を通じて改めて周知を図った。</p> <p>また、令和7年3月には「東京都カラーユニバーサルデザインガイドライン」を改訂し、色の使い方に加え、文字の大きさやフォント、図表やイラスト等のレイアウト、やさしい日本語の活用等掲載した「TOKYOユニバーサルデザインガイドライン(視覚情報版)ー誰にでも見やすい分かりやすい色・デザインを目指してー」を作成した。</p> <p>令和7年度には、印刷物等の作成に係るユニバーサルデザインに向けた配慮について、各局総務課長会や財務局主催の契約事務協議会等で周知を図ったほか、外部講師による上記ガイドラインの具体的な内容等に関する説明会をオンラインで開催した。</p>
40	<p>不妊治療は、突発的な診療を受ける必要があり、1か月単位で申請するフレックスタイム制度では対応できないため、不妊治療のための休暇制度を創設してほしい。また、不妊治療は夫婦で取り組むため男性職員も取得できるようにしてほしい。</p> <p>【総務局】 (令和2年度公表分)</p>	<p>令和2年1月より、不妊症・不育症に係る休暇制度を整備した。具体的には、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、治療及び療養について、病気休暇の対象として取り扱うこととしている。この取扱いの対象は、不妊治療等を希望する職員であり、男女ともに対象である。</p> <p>また、令和4年1月より、一定の要件のもと時間単位での取得も可能とした。</p>
41	<p>現行の主任試験は27歳以降に受験資格が得られるが、育児休業中は論文試験を受験することができない。女性職員がキャリアか出産かの選択を迫られることがないよう、育児休業中でも論文試験を受験できる制度にしてほしい。</p> <p>【総務局、人事委員会事務局】 (令和2年度公表分)</p>	<p>令和2年度実施の主任級職選考から育児等を取得している職員の受験を可能とする制度改正を行った。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
42	<p>職員のリフレッシュスペースを提供してほしい。 【総務局】 (令和元年度公表分)</p>	<p>平成29年度末から、本庁舎の各フロア中央スペースにテーブルや椅子等の整備を行い、食事や休憩、歓談、簡単な打ち合わせができる環境を提供している。 また、平成30年8月に、庁舎内の一部を、昼の休憩時間に体を休め、仮眠もできるスペースとして、試行的に整備し、令和2年2月からは、庁舎内の一部に備品を導入し、昼の休憩時間におけるリフレッシュスペースとして開放した。</p>
43	<p>特別支援教育理解啓発フェアについて、開催の趣旨が都民に伝わりやすいイベントの名称に見直すべき。 【教育庁】 (令和元年度公表分)</p>	<p>令和元年度に開催するフェアについて、フェア開催の趣旨が伝わるようにイベントの各フェアの名称の上に、必ず、その趣旨である「～特別支援教育の理解促進を目指して～」をポスターなどに入れるなどの見直しを実施した。</p> <p>【「特別支援教育理解啓発フェア」の概要】 特別支援教育、特別支援学校及び障害のある幼児・児童・生徒について広く都民に理解啓発を図るため、毎年開催するフェアである。</p>
44	<p>都庁を志望する学生へ向けた情報発信として、建築技術発表会や業務体験発表会の内容を公開してはどうか。 【財務局、都市整備局、建設局】 (令和元年度公表分)</p>	<p>採用応募者の増加を目的としたPRとして、個人情報保護等に配慮した上で、発表内容の概要を作成してHPで公開している。</p>
45	<p>業務を指示する際に、無茶な締切をさせないようにすべき。 【総務局】 (平成30年度公表分)</p>	<p>「超勤縮減及びライフ・ワーク・バランス実現に向けた行動指針」（平成30年4月策定。令和8年4月改定）に盛り込み、周知している。</p> <p>【「超勤縮減及びライフ・ワーク・バランス実現に向けた行動指針」の概要】 職員の超勤縮減、ワークライフバランスの向上、効率的な仕事の進め方、生産性の向上につなげるものとして、管理職、職場、職員の行動を具体的に意識づける指針を策定</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
46	産休や育児休業中に昇任試験の受験資格がない。主任選考や管理職選考は出産・育児などのライフイベントとも時期が重なるので、不利にならないような仕組みを考えてほしい。 【総務局】 (平成30年度公表分)	<ul style="list-style-type: none"> ・産休中の職員については、従来も受験が可能であった。 ・育業中の職員は、従来、管理職選考の一部の試験区分及び主任級職選考で、一部の試験科目の受験が可能であった。 ・平成30年度管理職選考より、全ての試験区分で、一部の試験科目を受験可能とするよう、制度改正を行った。 ・平成31年度管理職選考より、育業中でも全ての試験区分で、全ての試験科目を受験可能とするよう、制度改正を行った。 ・令和2年度主任級職選考より、育業中でも全ての試験科目を受験可能とするよう、制度改正を行った。 ・令和6年度主任級職選考より、基礎力確認テストは、ライフステージや業務の繁忙などにあわせて受検できるよう、採用1年目から受験可能とし、さらに、CBT(Computer Based Testing)方式により、受検する日時・会場の選択が可能となるよう、制度改正を行った。 ・職員がより安心して管理職選考を受験できるよう、令和7年度より、育児や介護等の事情に応じ、管理職選考後のローテーション期間の開始や中断のタイミングを自ら選択可能とする制度を新たに導入し、令和8年4月1日から運用を開始している。
47	給与明細を電子化してほしい。 【総務局】 (平成30年度公表分)	平成30年10月から電子配信を開始し、紙明細の並行配布期間を経て、電子配信に承諾した職員については、平成31年4月からは電子配信により給与明細が交付されている。
48	オリンピック・パラリンピックに選手として参加することが期待される職員の大会参加等に際して、職免を認めるべき。 【総務局】 (平成30年度公表分)	<p>平成30年度から、2020大会に向けた職免範囲を拡大し、日本代表選手や強化指定選手以外で、次の①と②の両方を満たす者（強化指定選手に準ずる選手）の職免を承認した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①国際大会に出場又は国民体育大会等全国大会で優勝相当の実績あり ②直近のオリンピック・パラリンピックにおいて日本代表選手となる可能性を有する者として競技団体から証明を受けた者 <p>また、平成31年4月1日から、「上記に該当する者（パラリンピックに限る）の指導を行う者又は競技時における行動を補助する者として競技団体から証明を受けた者」を追加し、令和4年6月1日から、2020大会におけるレガシーの発展及びスポーツ気運の更なる向上等のため、オリンピック・パラリンピックに加え、それに準ずる国際競技大会への参加等について、職免の対象とした。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
49	<p>若手職員が、副知事や局長など都のトップマネジメント層の話を聞ける機会を作ってほしい。</p> <p>【総務局】 (平成30年度公表分)</p>	<p>平成30年1月24日に、自己啓発セミナー（サテライトセミナー）において、「副知事が語るしごとの流儀～2020大会と変革期を迎える都政の中で、副知事から職員へのメッセージ～」と題し、副知事が若手職員に向け、豊富な経験談を踏まえて語るセミナーを実施した（参加者376名）。</p> <p>また、課長代理級以下（管理職候補者を除く）の全職員を対象としたオンデマンド学習コンテンツにて、副知事の講義動画を研修科目として配信（令和4年度及び5年度）しているほか、新任研修の中では、元副知事である人材育成センター所長の講義動画を放映している。</p> <p>加えて、令和6年度から、お昼休みに、管理職の魅力や育児と仕事の両立等をテーマにした女性管理職等の座談会をオンラインで配信している。</p>
50	<p>東京2020大会のロゴマーク（市松模様）が印刷された包装紙を作成して、都主催のイベントなどで利用したらどうか。</p> <p>【オリンピック・パラリンピック準備局】 (平成30年度公表分)</p>	<p>東京2020大会の気運を醸成するため、名刺・封筒と同様、都が自ら消耗品として使用する物品という位置付けで、都の記念品・贈答品などを包装するラッピングシートを作成した。</p> <p>このラッピングシートは、名誉都民、職員表彰などの受賞者、来庁された来賓の方々等に、記念品を渡す際に使用した。</p> <p>また、東京都の関連イベントでの物品の包装などにも使用した。</p>
51	<p>パリ市の住民参加型予算制度の導入を。</p> <p>【財務局】 (平成30年度公表分)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成30年度予算編成において、「東京大改革」の取組を更に加速させるため、広く都民・職員の意見を募り、事業構築に活かす、「都民による事業提案制度」、「職員による事業提案制度」の2つの仕組みを新たに導入した。 令和元年度予算編成から、研究者からの提案を基に研究者・大学と連携して事業を創出する「大学研究者による事業提案制度」も導入し、都民投票の結果等を踏まえ事業の選定を実施している。
52	<p>都立病院内でのベッドサイド学習のためのWi-Fi使用を認めるべき。</p> <p>【病院経営本部、教育庁】 (平成30年度公表分)</p>	<p>平成30年2月から、都立小児総合医療センターにおいて、ポケットWi-Fiを使用し、タブレット端末による調べ学習や教育用動画等を活用したベッドサイド学習を開始した。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
53	<p>教職員人事給与システムについて、システム利用時間（現行：21時まで）を拡大してほしい。</p> <p>【教育庁】 （平成30年度公表分）</p>	<p>システム全体の適正な運用及び保守管理を図りながら、平成30年度から、年度末・年度始の繁忙期である4月～6月及び2月～3月、並びに、自己申告の中間申告期のうち10月～11月については、22時までシステム利用時間の拡大を図ることとした。</p> <p>令和3年1月から新システムの運用を開始し、4月～6月については原則23時まで、2月～3月については原則24時まで、自己申告の中間申告期のうち10月～11月及び1月については、原則22時までシステム利用時間を拡大した。</p>
54	<p>障害者採用について、採用試験案内に大学卒業者の給与を分かりやすく記載した方が良いのでは。</p> <p>【人事委員会事務局】 （平成30年度公表分）</p>	<p>平成30年度以降の採用試験案内において、大学卒業者の場合の初任給を参考例として記載している。</p>
55	<p>○ 業務運営の効率化を図る上で、都庁全体で膨大な時間・労力を費やしている会議の効率化に取り組むことは必要かつ有効</p> <p>○ 庁内には、積極的に会議の効率化に取り組んでいる職場もあると思われるが、都庁全体として厳格な時間管理等による会議時間短縮の取組が不徹底</p> <p>【総務局】 （平成29年度公表分）</p>	<p>・ 会議の趣旨の明確化、資料の電子化や事前配布、進行の仕方、説明の仕方、時間管理などの観点から都庁標準ルールの策定・周知</p> <p>・ 政策・総務担当部長会を通じて、全庁に周知するとともに「業務改革NEWS」TAIMSによる職員向け情報発信）を活用し、各局の自律改革における好事例の紹介や参考となる情報の提供を行うなど、長時間会議の改善や無駄な会議の解消を促進</p>
56	<p>本庁舎のエレベータに防災キットを設置する。</p> <p>【財務局】 （平成29年度公表分）</p>	<p>平成29年1月に、一般利用者が多く、また、不停止区間が長い展望用エレベータで、試行的に防災キットを配備</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
57	<p>○ ホームページは、事業に関する詳細な情報提供や都民とのパートナーシップの充実を図るための有力な情報共有手段</p> <p>○ 現在のホームページには、次のような課題も存在</p> <p>①文字の羅列が多く画面が見づらい ②必要な情報を検索しづらい ③スマートフォンやタブレットでは、画面や文字が小さくなり、操作がしにくい</p> <p>【都市整備局、下水道局】 (平成29年度公表分)</p>	<p>・ 都民にとって分かりやすく、使いやすいホームページに刷新するため、局の自律改革の取組としてリニューアルし、その後も継続して改善を図っている。</p> <p>・ 画面デザインやメニュー配置の刷新、スマートフォンやタブレットなど多様なデバイスへの対応など、誰もが必要な情報に迅速にアクセスできるよう改善した。</p>
58	<p>現在、窓口職場等を除き、正午から午後1時まで一斉に付与している。昼休みの一斉付与は、労働基準法の一斉付与の原則の趣旨を踏まえたものであるが、本庁職場では、昼休みに職員がエレベータに集中し乗り切れない状況や、職員食堂が混雑している状況にある。時差勤務導入後は、職員によっては、昼休み前後の連続勤務時間が長くなるケースも発生している。</p> <p>こうした状況を踏まえ、職員が昼休みに十分にリフレッシュでき、公務能率の向上につなげるため、昼休みの分散化が必要である。</p> <p>【総務局】 (平成29年度公表分)</p>	<p>柔軟で多様な働き方の推進に取り組む観点から、午前7時始業から午前10時始業までの勤務時間を設定している職員については、昼休みを「正午から午後1時まで」に加え、「午前11時から正午まで」、「午前11時30分から午後0時30分まで」、「午後0時30分から午後1時30分まで」及び「午後1時から午後2時まで」を選択できる運用としている。また、午前10時30分始業及び午前11時始業の勤務時間を設定している職員については、昼休みを「午後1時から午後2時まで」としている。</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の趣旨	現状及び今後の方針
59	<p>現行では、東京都文書管理規則により、都の保存期間を満了した文書の廃棄は、主務課長（所管の課長）が起案文書によって決定している。</p> <p>豊洲問題を契機に、この仕組みでは、所管部署の判断だけで重要な文書の廃棄がなされ、本来まだ保存が必要な文書が廃棄されるという不都合が生じるとの懸念が生じる。</p> <p>【総務局】 （平成29年度公表分）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度中に東京都文書管理規則を改正した。 ・平成29年6月に東京都公文書等の管理に関する条例を制定し、重要な文書を廃棄する際に所管部署以外の者も関与する新たな仕組みを導入した。
60	<p>現在、人事委員会事務局及び総務局において「採用案内」や「都庁概要」といった都庁の事業等を扱う冊子、理系学生向けに仕事や職場の様子を紹介する冊子、働く女性の姿を様々な角度から紹介するリーフレット等を作成し、大学説明会や各種イベントにて配布している。これらの冊子等は、事務職、技術職、専門職のそれぞれの仕事を通じて都庁の魅力を発信しており、毎年更新している。都を目指す学生等が自身の都におけるキャリアイメージを描きやすいように、若手の主事級や主任級から、課長代理級や課長級までの各職層における職員のインタビュー記事を掲載したらどうか。</p> <p>【総務局、人事委員会事務局】 （平成29年度公表分）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学生等の要望に的確に応え効果的なPRを行うことを第一に、各局との調整を図りつつ、事務職、技術職、専門職のバランスに留意しながら更新している。 ・令和元年度から職員へのインタビュー記事を含む職場案内は職員採用サイトに掲載している。