

令和 7 年度給与改定特区連要求に対する当局回答

特区連要求		当局の考え方
1. 2025 勧告の取扱いについて		
③	公民較差算出に係る「特例的な措置」について、現給保障者が解消するまで継続するよう、人事委員会に対し強く働きかけること。	○ 人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難である。
④	公民の役職段階の比較対応関係について、職級統合など行政系人事制度改正に対応した見直しを行うよう、人事委員会に対し強く働きかけること。	○ 人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難である。
⑤	給与の比較対象について、本年の人事院勧告で「行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要がある」と言及されたことを踏まえ、特別区の実態に応じ、比較対象となる企業規模の更なる引上げを、人事委員会に対し強く働きかけること。	○ 人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難である。
2. 賃金水準の改善について		
⑦	地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にはそぐわないことから、廃止して、本給へ繰り入れること。	○ 地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
3. 一時金の改善について		
②	職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大すること。	○ 職務の権限と責任に応じた処遇を実現するために所要の見直しを行ってきたところであり、現状での対応は困難である。
⑤	「基準日主義」を改め、勤務実績等に基づく支給を行うこと。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
4. 賃金決定基準、手当等の改善について		
①	国や都道府県とは異なる、基礎的自治体としての特別区にふさわしい人事・給与制度として、引き続き職員の処遇の改善と確保を行うこと。	○ 人材確保の困難化や働き方改革などの社会情勢の変化を踏まえ、特別区の実情に応じた人事・給与制度の構築に向けて、引き続き、検討していく。
②	退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、行政系人事制度改正による全職員の給料月額引下げの影響が長期に及んでいることから、早急に、支給率を少なくとも0.3%引き上げること。	○ 退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。
③	住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、手当額を引き上げること。	○ 住居手当については、有為な人材を確保する観点などから一定の年齢層の職員に加算措置を設けるなど、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。

特区連要求	当局の考え方
⑤ 初任給決定における経験年数換算について、経験者採用試験での「民間企業等における業務従事歴」との整合性を図り、改善すること。また、前歴が正規・非正規の雇用形態にかかわらず、同一の職務内容であれば、同一の前歴換算率とすること。	○ 経験年数換算については、人事制度及び民間における多様な働き方などを踏まえた上で、初任給決定という大きな枠組みの中において検討されるものと考えており、現状での対応は困難である。
⑥ 男女共同参画推進の立場から、男女別の昇任実態を踏まえ、女性職員の昇任を困難にしている原因を調査し、男女間格差の解消に向けた具体的な解決策を講じること。	○ 女性活躍の視点を踏まえ、職層ごと・職種ごとの任用実態など様々な側面から、引き続き、慎重に調査・研究を進めていく。
⑧ 年齢による昇給の抑制は廃止すること。また、病気休暇等の欠勤等による昇給抑制といった不利益措置を改善すること。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、令和5年4月に実施しており、現状での対応は困難である。今後も国、他団体の動向を注視していく。
⑨ 子に係る扶養手当の支給額について、別枠原資で措置し、国・他団体と同水準に引き上げ、均衡を図ること。また、介護や健康上の理由で収入を得ることが困難な配偶者（パートナー）を扶養する職員に対し、新たな区分での手当支給を検討すること。	○ 扶養手当については、昨年の人事委員会勧告を踏まえて見直したものであり、現状での対応は困難である。
5. 職層構成比の適正化に関わる改善について	
① 主任職昇任選考に係る種別Cの合格者について、「係長職に昇任することを前提としない職」の位置付けとすること。	○ 主任職の位置付けは、選考種別に関わらず、同一とすべきものであることから、現時点での見直しは考えていない。
② 主任職について、定数管理を行うことの必然性が弱く、組織上の必要数に応じて算出して設置すべき職という実態にはないことから、主任職昇任選考における各種別の昇任率について20%以上とすること。	○ 係長職への昇任を前提としている主任職の位置付けを踏まえると、各特別区が組織上の必要数を算出して設置すべき職であることから、昇任率を基本に算出するのは相応しくないと考えている。
④ 主任職昇任選考に係る種別B・C及び係長職昇任能力実証に係る種別Bについて、設置趣旨を全区で改めて確認するとともに、可否判定に当たっては、これまで以上に豊富な実務経験を重視するなど、「長期選考」としての機能を確立すること。	○ 各昇任選考及び能力実証については、取扱いや設置趣旨を踏まえ、各任命権者が定める方法により、各特別区の実情に応じ、適切に運用されているものと認識している。
⑥ 民間事業所と比べ、1系の職員数が多く、係長職のマネジメントが行き届かないことから、民間に準拠した係員数を基に係を構成するなど、係数の増を図ることにより、係長職の負担を軽減すること。	○ 係数や係の職員数については、各特別区の施策や実情に応じた組織体制に深く関わることであることから、各特別区が適切に対応していくものと考えている。
⑧ 特定管理監督職群の特例任用について地公法の改正趣旨に則った運用を行い、60歳以下の職員の配置によって、早期に職層構成比の適正化を図ること。	○ 管理監督職の特例任用をはじめとする職員の配置については、地方公務員法の趣旨を踏まえた上で、各特別区が適切に対応していくものと考えている。
⑨ 特別区における「適正な職員構成」について、目標とする監督職や管理職の職層構成比、またその達成期限を明らかにすること。	○ 職員構成については、各特別区がそれぞれの実情に応じて、適切に管理するものと考えている。

特区連要求	当局の考え方
7. 高齢期職員に関わる課題について	
① 60歳超職員の賃金について、経験豊かなベテラン職員の人材確保が重要かつ喫緊の課題であること、及び60歳超の職員に60歳前と同様の職務・職責を課していることを踏まえ、同一労働同一賃金の原則に則り、60歳前職員と同一とすること。	○ 定年引上げに係る60歳超の職員の給料月額の水準については、国・他団体との均衡や人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえると、国と同様に7割相当額とすることが適当であると考えている。
③ 地公法等改正の趣旨に基づき、無年金期間の生活を支え得るよう、年金支給水準となる給与の引上げを、国や総務省をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、少なくとも年金支給水準の額を上乗せした給料月額に至急改善すること。	○ 再任用職員の給与水準は、国・他団体との均衡、民間高齢労働者の賃金水準、60歳台前半の生活を支える観点からの生計費等の状況を総合的に勘案して人事委員会が設定したものであり、適切なものであると考えている。今後も国や他団体、人事委員会の動向を注視していく。
④ 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。	○ 生活関連手当は、長期継続雇用を前提として支給されるものであるため、再任用職員への扶養手当の支給は、基本的には、困難である。 引き続き、国や他団体の動向を注視していく。
⑤ 定年退職前に課長補佐職・係長職であった職員を、定年前の6割に満たない賃金で定年前と同一のポストに再任用することは、「職務給原則」からの逸脱であるため行わないこと。また、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」及び「主査等のスタッフ職の活用に向けた任用管理のイメージ」に基づき、課長補佐職・係長職のスタッフ職として配置することを全区で確認すること。	○ 再任用職員の配置は、定年前職員と同様に、各特別区が実情に応じて行うものと考えている。
8. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について	
① 超過勤務命令の上限が月45時間、年間360時間と設定されていることを踏まえ、超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得を促進し、年間総実労働時間のより一層の短縮を図るための実効性ある取組を行うこと。	○ 各特別区において、超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に関する具体的な取組を行っているところであるが、超過勤務命令の上限設定を踏まえ、総実勤務時間の短縮に向け、より実効性のある取組が今後もなされていくものと考えている。
② 全ての区、全ての職場において賃金不払残業を根絶すること。	○ サービス残業が発生しないよう、超過勤務の事前命令・事後確認等に、今後とも各特別区で取り組んでいくものと考えている。
③ 超過勤務手当の割増率について、深夜帯以外を「100分の150」とし、深夜帯及び休日給については、「100分の200」にすること。また、月45時間以上については、「100分の25」増とすること。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
④ 勤務間インターバルを導入し、最低でも11時間を確保すること。インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものと取り扱うこと。	○ 各特別区において、制度の趣旨を踏まえた検討がされていくものと考えている。
⑤ 係長職の希望降任について、主任職の位置付けを理由とした1級職への降任を防ぐため、主任職にとどまるよう働きかけを行うこと。	○ 希望降任については、各特別区において、職員の事情等を踏まえた対応がされるものと考えている。

特区連要求		当局の考え方
⑦	会計年度任用職員について、国や他団体の動向を踏まえ、特別区においても常勤職員への転換に向けた対応を行うこと。	○ 国や他団体の動向を注視しつつ、速やかに各区調査等を行い、早期に対応する必要があると認められるときには、丁寧に協議していく。
9. 福利厚生制度の充実について		
①	地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区において互助会等事業の拡充に向けた十分な労使協議を行うこと。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区が使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
10. その他		
①	労働組合活動に対する行政処分は不当であり、新たな処分は行わないこと。また、1995年度以降の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
②	育児・介護休業手当金等の支給期間・割合の改善を、東京都職員共済組合・公立学校共済組合へ働きかけること。	○ 要求の趣旨は、東京都職員共済組合・公立学校共済組合に伝えていきたい。
③	公務員制度の民主的改革を図るため、ILO勧告に沿った労働基本権完全保障等の関係法規の改正に向けて、政府関係機関へ働きかけること。	○ 今後も公務員制度改革に関する国の動向を注視していきたい。
④	公契約における適正な労働条件を義務付けるILO条約を批准するよう、政府関係機関へ働きかけること。	○ 各特別区の公契約における適正な労働条件の確保については、各特別区が使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
⑤	今後の長期に及ぶ少子高齢社会を見据え、人材獲得の観点からも、職員採用における国籍要件について政令指定都市など他団体と同様に廃止すること。	○ 令和2年度から4年度にかけて検討を重ねてきたが、公務員に関する基本原則が改められていない現状において、国籍要件削除について23区の見解の一致を図ることは困難であったことから、当面、従前のおりとした。 今後も公務員に関する基本原則を踏まえつつ、必要に応じて慎重に検討していく。

I 給与改定諸項目の内容

番号	項目	内容	備考
(1)	行政系職員に係る人事・給与制度の見直しについて	別紙のとおり	
(2)	技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて	別紙のとおり	
(3)	保育士に係る採用制度の見直しについて	別紙のとおり	
(4)	医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて	別紙のとおり	令和7年4月1日から適用
(5)	教員特殊業務手当の見直しについて	別紙のとおり	

II 交渉項目の扱い

番号	項目	内容
(1)	任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和8年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

行政系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）

第1 趣旨

社会情勢の変化等を踏まえ、管理監督職を更に拡大し、高度化・複雑化する区政課題に対応する組織力の向上を図るため、行政系職員に係る人事・給与制度の見直しを行う。

第2 改正内容

I 任用制度

職員の有する豊富な経験や専門知識の活用を図るため、主任職昇任選考の見直しを行う。

1 主任職昇任選考種別Cの見直し

「年齢要件の上限における当分の間の取扱い」及び「行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例」について、令和7年度をもって終了する。

2 主任職昇任選考種別Dの導入

(1) 位置付け

豊富な業務経験及び高い専門性を有するなど、ベテラン職員を対象とした特例的な選考種別

(2) 選考方法

人事評価を基本に各任命権者が定める方法による。

(3) 受験資格

ア 1 級職の在職年数

下表のとおりとする。

資格の基礎となる採用区分		1 級職在職年数
Ⅰ 類		5 年以上
Ⅱ 類	短大 3 卒	6 年以上
	短大 2 卒	7 年以上
Ⅲ 類	高卒後 1 年修了	8 年以上
	その他	9 年以上
経験者 A 〈1 級職〉		3 年以上
経験者（児童福祉・児童指導・児童心理）〈1 級職〉		

イ 年齢

下表のとおりとする。

選考年度	8	9	10	11	12
年齢要件	55 歳以上 62 歳未満	56 歳以上 63 歳未満		57 歳以上 64 歳未満	

(4) 実施手続

申込制と指名制の併用とする。

(5) 合格後の取扱い

係長職昇任能力実証の対象となる者に対して、当該能力実証実施時に、昇任希望に関する意向を確認するものとする。

(6) 実施期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とする。

Ⅱ 給与制度

職務給原則の更なる徹底を図り、昇任意欲の醸成に資する職務・職責をより重視したメリハリある給与制度を実現するため、見直しを行う。

1 差額支給の取扱い

平成 30 年行政系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給について、令和 8 年 3 月 31 日をもって終了する。

2 再昇格時の号給決定の特例

(1) 内容

昇格時対応号給表による再昇格時の級号給が降格日の前日の級号給を下回る場合、降格日の前日の級号給に決定できることとする特例を設ける。

(2) 実施時期

令和 8 年 4 月 1 日

(3) 所要の調整

本改正に伴い、職員間の均衡を図るため、一定の調整を行う。

3 欠勤等に係る取扱い

(1) 内容

ア 期末手当及び勤勉手当に係る欠勤等日数の算定
下表のとおり改正する。

		現行	改正後
期末手当	育児 部分休業	<u>7 時間 45 分をもって</u>	<u>算定しない</u>
	子育て 部分休暇	<u>1/3 日に換算して算定</u>	
勤勉手当	病気休暇	7 時間 45 分をもって 1 日に換算して算定	<u>30 日を超える場合は、</u> 7 時間 45 分をもって 1 日に換算して算定

イ 勤勉手当に係る減額率
下表のとおり改正する。

	現行		改正後	
	減額事由	減額率	減額事由	減額率
私事欠勤等	<u>9 日以上</u>	100/100	<u>8 日以上</u>	100/100
	<u>7 ・ 8 日</u>	<u>70/100</u>	<u>7 日</u>	<u>80/100</u>
	5 ・ 6 日	<u>50/100</u>	5 ・ 6 日	<u>60/100</u>
	4 日	<u>30/100</u>	4 日	<u>40/100</u>
	3 日	<u>10/100</u>	3 日	<u>20/100</u>
	2 日	<u>5/100</u>	2 日	<u>10/100</u>
懲戒処分	停職	1 回につき <u>20/100</u>	停職	1 回につき <u>50/100</u>
	減給	1 回につき <u>15/100</u>	減給	1 回につき <u>35/100</u>
	戒告	1 回につき <u>10/100</u>	戒告	1 回につき <u>20/100</u>

(2) 実施時期

令和 8 年 6 月支給分の期末手当及び勤勉手当から適用する。

4 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）

第1 趣旨

安定的な人材確保及び更なる人材活用の推進を図るため、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しを行う。

第2 改正内容

I 任用制度

1 職種・職務名

技能系職種について、下表のとおりとする。

区分	職種	職務名	主な職務内容の表示
技能系	自動車運転	自動車運転	庁用車の運転等の職務
	介護指導	介護指導	高齢者等の介護、介護に関する指導・訪問調査等の職務
	施設管理	電話交換	電話交換の職務
		警備	庁舎の巡視、学校の警備の職務
	土木作業	土木作業	土木作業又はこれに準ずる困難な職務、公害監視補助等の職務
	調理・用務	調理	学校、保育園等の調理の職務
		用務	学校、保育園等の用務の職務
		学童擁護	学童擁護の職務
	施設作業	施設作業	施設等の維持管理等の職務
	家庭奉仕	家庭奉仕	ホームヘルプの職務

2 採用制度

受験資格における年齢要件について、現行の35歳未満を45歳未満に改正する。

3 昇任制度

(1) 技能主任職

任用資格における1級職在職年数について、現行の12年（前歴通算上限：6年）を9年（前歴通算上限：4年）に改正する。

なお、制度の円滑な移行を図るため、下表のとおり経過措置を設ける。

	令和8年度	令和9年度	令和10年度
1級職在職年数	11年	10年	9年
前歴通算上限	5年	5年	4年

(2) 技能長職

昇任選考について、下表のとおり選考種別を設ける。

選考種別	種別A	種別B
合格後の取扱い	原則として、合格の翌年度当初から各区が定める期間、技能長に任用する	原則として、合格の翌年度当初から各区が定める期間、担当技能長に任用する

(3) 統括技能長職

受験資格における年齢要件の下限（42歳）について、廃止する。

4 実施時期

令和8年度からとする。

II 給与制度

職務給原則の更なる徹底を図り、昇任意欲の醸成に資する職務・職責をより重視したメリハリある給与制度を実現するため、見直しを行う。

1 差額支給の取扱い

平成30年技能・業務系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給について、令和8年3月31日をもって終了する。

2 再昇格時の号給決定の特例

(1) 内容

昇格時対応号給表による再昇格時の級号給が降格日の前日の級号給を下回る場合、降格日の前日の級号給に決定できることとする特例を設ける。

- (2) 実施時期
令和 8 年 4 月 1 日

- (3) 所要の調整
本改正に伴い、職員間の均衡を図るため、一定の調整を行う。

3 欠勤等に係る取扱い

- (1) 内容

- ア 期末手当及び勤勉手当に係る欠勤等日数の算定
下表のとおり改正する。

		現行	改正後
期末手当	育児 部分休業	<u>7 時間 45 分をもって 1/3 日に換算して算定</u>	<u>算定しない</u>
	子育て 部分休暇		
勤勉手当	病気休暇	7 時間 45 分をもって 1 日に換算して算定	<u>30 日を超える場合は、 7 時間 45 分をもって 1 日に換算して算定</u>

- イ 勤勉手当に係る減額率

下表のとおり改正する。

	現行		改正後	
	減額事由	減額率	減額事由	減額率
私事欠勤等	<u>9 日以上</u>	100/100	<u>8 日以上</u>	100/100
	<u>7・8 日</u>	<u>70/100</u>	<u>7 日</u>	<u>80/100</u>
	5・6 日	<u>50/100</u>	5・6 日	<u>60/100</u>
	4 日	<u>30/100</u>	4 日	<u>40/100</u>
	3 日	<u>10/100</u>	3 日	<u>20/100</u>
	2 日	<u>5/100</u>	2 日	<u>10/100</u>
懲戒処分	停職	1 回につき <u>20/100</u>	停職	1 回につき <u>50/100</u>
	減給	1 回につき <u>15/100</u>	減給	1 回につき <u>35/100</u>
	戒告	1 回につき <u>10/100</u>	戒告	1 回につき <u>20/100</u>

(2) 実施時期

令和 8 年 6 月支給分の期末手当及び勤勉手当から適用する。

4 初任給に係る取扱い

(1) 決定方式

「経験給」又は「年齢給」のいずれか有利な号給に決定する。

(2) 年齢別加算表

下表のとおり改正する。

職種 採用時 満年齢	自動車運転	介護指導	施設管理	土木作業	調理・用務	施設作業	家庭奉仕
15 歳	1－7	1－7	1－7	1－7	1－4	1－4	1－5
16 歳	1－11	1－11	1－11	1－11	1－8	1－8	1－9
17 歳	1－15	1－15	1－15	1－15	1－12	1－12	1－13
18 歳	1－19	1－19	1－19	1－19	1－16	1－16	1－17
19 歳	1－21	1－21	1－21	1－21	1－18	1－18	1－19
20 歳	1－23	1－23	1－23	1－23	1－20	1－20	1－21
21 歳	1－25	1－25	1－25	1－25	1－22	1－22	1－23
22 歳	1－27	1－27	1－27	1－27	1－24	1－24	1－25
23 歳	1－29	1－29	1－29	1－29	1－26	1－26	1－27
24 歳	1－31	1－31	1－31	1－31	1－28	1－28	1－29
25 歳	1－33	1－33	1－33	1－33	1－30	1－30	1－31
26 歳	1－35	1－35	1－35	1－35	1－32	1－32	1－33
27 歳	1－37	1－37	1－37	1－37	1－34	1－34	1－35
28 歳	1－39	1－39	1－39	1－39	1－36	1－36	1－37
29 歳	1－41	1－41	1－41	1－41	1－38	1－38	1－39
30 歳	1－43	1－43	1－43	1－43	1－40	1－40	1－41
31 歳	1－45	1－45	1－45	1－45	1－42	1－42	1－43
32 歳	1－47	1－47	1－47	1－47	1－44	1－44	1－45
33 歳	1－49	1－49	1－49	1－49	1－46	1－46	1－47

34 歳	1－51	1－51	1－51	1－51	1－48	1－48	1－49
35 歳	1－53	1－53	1－53	1－53	1－50	1－50	1－51
36 歳	1－55	1－55	1－55	1－55	1－52	1－52	1－53
37 歳	1－57	1－57	1－57	1－57	1－54	1－54	1－55
38 歳	1－59	1－59	1－59	1－59	1－56	1－56	1－57
39 歳	1－61	1－61	1－61	1－61	1－58	1－58	1－59
40 歳	1－63	1－63	1－63	1－63	1－60	1－60	1－61
41 歳	1－65	1－65	1－65	1－65	1－62	1－62	1－63
42 歳	1－67	1－67	1－67	1－67	1－64	1－64	1－65
43 歳	1－69	1－69	1－69	1－69	1－66	1－66	1－67
44 歳以上	1－71	1－71	1－71	1－71	1－68	1－68	1－69

(3) 実施時期

令和 8 年 4 月 1 日

(4) 所要の調整

本改正に伴い、職員間の均衡を図るため、一定の調整を行う。

第 3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

保育士に係る採用制度の見直しについて（案）

1 趣旨

保育士の更なる人材確保を図るため、採用制度の見直しを行う。

2 保育士等の経験を求める採用制度の導入

(1) 内容

別紙のとおりとする。

(2) 導入時期

令和 8 年度からとする。

3 福祉Ⅱ類受験上限年齢の見直し

(1) 内容

受験資格における年齢要件の上限について、現行の 38 歳未満を 44 歳未満に改正する。

(2) 実施時期

令和 8 年度からとする。

項目		内容
対象職種		福祉（保育士）
採用時の職務の級		1 級職、2 級職
採用の方法		人事委員会から任命権者に委任された選考
選考の方法		筆記、面接その他任命権者が必要と認めるもの
受験資格	年齢	選考受験日の属する年度の末日において、65 歳未満※
	資格	保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者
	業務 経験 年数 等	1 級職：採用選考実施要綱により定める採用予定日の前日において、直近 12 年中 6 年以上 2 級職：採用選考実施要綱により定める採用予定日の前日において、直近 16 年中 10 年以上 ≪業務従事歴について≫ <ul style="list-style-type: none"> ・ 満 20 歳に達した日の属する年度の翌年度の 4 月 1 日以降の期間に限る ・ 1 年以上の期間について、複数のものを通算できる ・ 公務員及び非正規労働者としての従事歴を含む ・ 1 つの事業に週 20 時間以上従事することを要す
	業務 内容	保育所等における保育士（地域限定保育士を含む）・幼稚園教諭・保育教諭の業務
初任給		1 級職：1 級 41 号給 2 級職：2 級 25 号給 ≪経験年数の加算について≫ 1 級職は 6 年、2 級職は 10 年を超えた経験年数がある場合は、一定の調整を行う
採用後の任用上の取扱い		1 級職：採用後 3 年目に主任職昇任選考受験可 2 級職：採用後 4 年目に係長職昇任能力実証の対象となる 採用後 5 年目に管理職選考（Ⅰ類）受験可

※ 令和 8 年度から令和 12 年度までの間、年齢要件は次表のとおりとする。

選考年度	8	9	10	11	12
年齢	62 歳未満	63 歳未満		64 歳未満	

医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて（案）

1 趣旨

確実な人材確保を図るため、東京都との均衡等を踏まえ、医師及び歯科医師に係る初任給調整手当について、見直しを行う。

2 内容

(1) 最高限度額

現行	見直し後
315,200 円	326,900 円

(2) 手当額

別紙のとおり

3 適用日

令和7年4月1日

期間 (年未満)	手当額	
	現行	見直し後
1 ～20	円 315, 200	円 326, 900
21	306, 400	317, 700
22	297, 300	308, 300
23	288, 300	299, 000
24	279, 100	289, 400
25	270, 000	280, 000
26	260, 900	270, 600
27	251, 800	261, 100
28	242, 700	251, 700
29	233, 500	242, 100
30	224, 400	232, 700
31	216, 800	224, 800
32	209, 300	217, 000
33	201, 800	209, 300
34	194, 100	201, 300
35	186, 400	193, 300
36	178, 900	185, 500
37	171, 400	177, 700
38	163, 900	170, 000
39	156, 400	162, 200
40	148, 900	154, 400

教員特殊業務手当の見直しについて（案）

1 趣旨

東京都との均衡等を踏まえ、教員特殊業務手当について、見直しを行う。

2 改正内容

(1) 支給額

従事した業務	支給額	
	改正前	改正後
幼児の負傷、疾病等に伴う救急の業務	<u>7,500 円</u>	<u>8,000 円</u>
幼児に対する緊急の補導業務	<u>7,500 円</u>	<u>8,000 円</u>

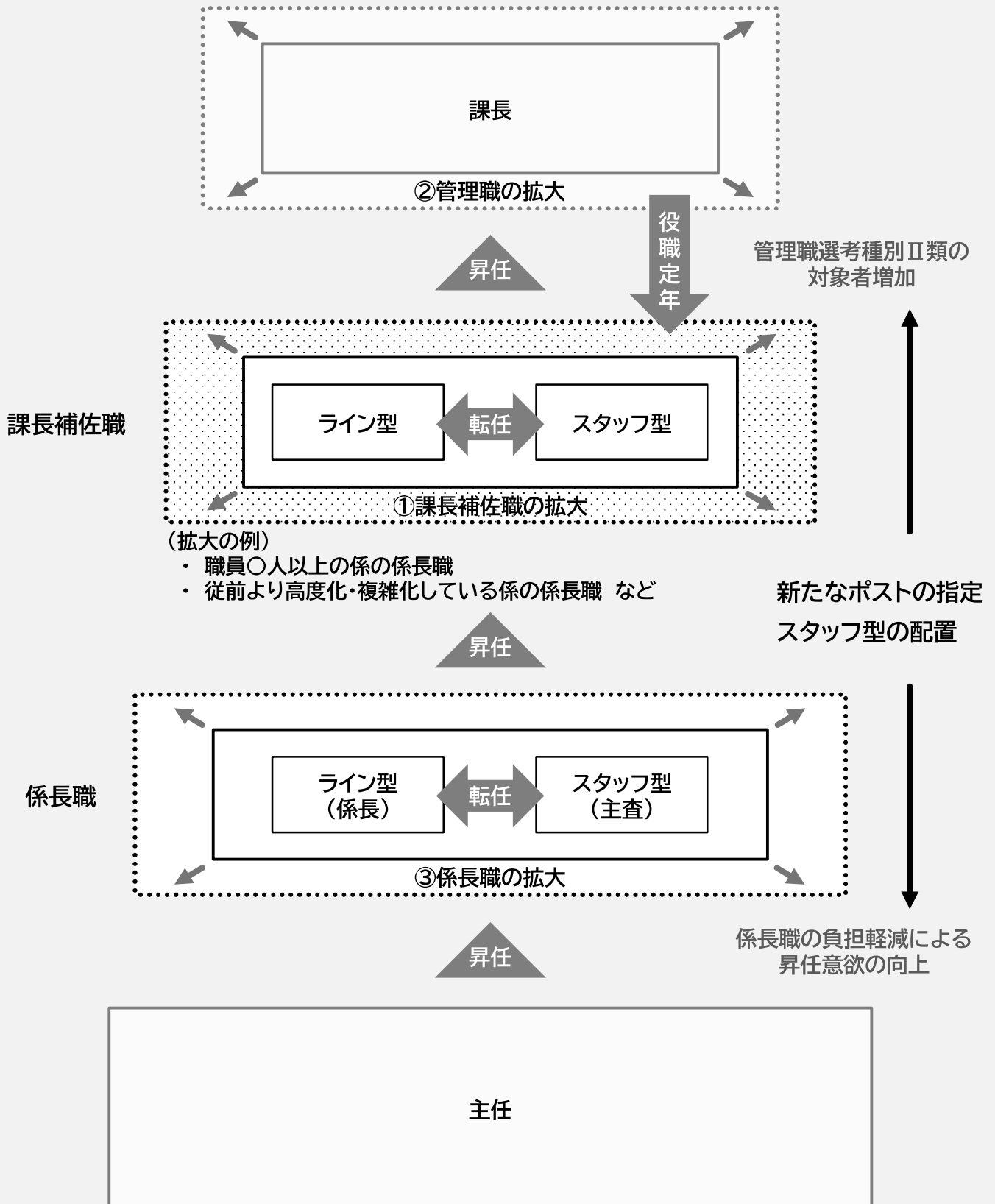
(2) 業務の程度

	改正前	改正後
週休日、休日 及び代休日	<u>終日に及ぶ程度</u> <u>（日中 7 時間 45 分以上）</u>	<u>半日程度</u> <u>（日中 4 時間以上）</u>
その他の日	正規の勤務時間に引き続 き <u>午後 11 時</u> まで	正規の勤務時間に引き続 き <u>午後 9 時</u> まで
	<u>午前 2 時</u> から午前 8 時まで	<u>午前 4 時</u> から午前 8 時まで

3 実施時期

令和 8 年 1 月 1 日

【課長補佐職の拡大に係る任用イメージ】



行政系人事制度に係る申合せについて

1 係長職昇任能力実証における主任主事歴の取扱いの見直し

(1) 趣旨

職員の有する豊富な経験や専門知識の活用を図るため、係長職昇任能力実証における主任主事歴の取扱いの見直しを行う。

(2) 内容

主任主事職の在職期間を主任職の在職期間とみなすことにより係長職昇任能力実証の対象となる者に対して、当該能力実証実施時に、昇任希望に関する意向を確認し、意向に沿った対応を行うこととする。

(3) 実施時期

令和8年度主任職昇任選考合格者から適用する。

2 主任職昇任選考種別Dにおける合格後の取扱い

係長職昇任能力実証の対象となる者に対して行う昇任希望に関する意向確認については、当該職員の意向に沿った対応を行うこととする。

3 係長職昇任能力実証における合格後の取扱い

(1) 趣旨

能力がありながら3級職への昇任を躊躇している2級職の職員を主査等のスタッフ職として活用する取組をより一層推進するため、係長職昇任能力実証の実施要綱等に高位号給適用者の合格後の取扱いを明記する。

(2) 内容

「原則として、合格の翌年度当初から各区が定める期間、主査等のスタッフ職として任用する」こととする取扱いの対象者を次のとおりとする。

能力実証実施年度の基準日において、行政職給料表（一）、医療職給料表（二）又は医療職給料表（三）のいずれかの２級の109号給以上の号給が適用されている者

(3) 実施時期

令和８年度係長職昇任能力実証から適用する。