

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
1	<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】</p>	<p>電子メールによる書類の提出については、本人確認の方法、文書が改ざんされていないことの検証方法、電子公文書の適切な管理等、様々な観点から課題がある。</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>この取組により、契約・支出関連事務における事業者の書類提出については、令和6年度からオンライン化する予定である。</p> <p>（令和5年度公表分）</p>
2	<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】</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>引き続き、先行事例を検証し、実施手法等の改善を図るとともに、知事公印以外の公印への導入拡大に取り組んでいく。【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。【総務局】</p> <p>（令和5年度公表分）</p>
3	<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】</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> <p>（令和5年度公表分）</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
4	<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】</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、組織的な人脈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>今後は、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・拡充に取り組んでいくとともに、派遣者数を大幅に拡大していく。</p> <p>(令和5年度公表分)</p>
5	<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】</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も導入し、希望する方へ配備を行っている。【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> <p>(令和4年度公表分)</p>
6	<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】</p>	<p>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け付けている。※</p> <p>また、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4年度公表分)</p> <p>※現在は「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。令和5年5月8日より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・課題の内容	現状及び今後の方針
7	<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。 【人事委員会事務局】</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。 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。 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・能力の検証を行う予定である。※ (令和4年度公表分)</p> <p>※令和4年度管理職選考にて選考区分「ICT」を実施。ICTの知識・能力の検証を行った。 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</p>
8	<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。 【水道局】</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。 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。 (令和4年度公表分)</p>
9	<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 【デジタルサービス局】</p>	<p>令和3年1月27日から「Google Chrome」をTAIMS端末の標準ブラウザに追加。また、インターネット環境の改善については引き続き、都政の構造改革の中でバーチャル都庁の取組を推進。 (令和3年度公表分)</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
10	<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】</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「内部管理事務抜本見直しプロジェクト」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。※ (令和3年度公表分)</p> <p>※令和4年度からは「都政スピードアッププロジェクト」として取組を推進 ※令和5年度からは「都政スピードアップ・制度改革プロジェクト」として取組を推進</p>
11	<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】</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。 引き続き医療従事者に対する特殊勤務手当の支給を行うなど、今後も感染状況に応じて支援していく。 (令和3年度公表分)</p>
12	<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】</p>	<p>今後、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）を取りまとめていく。※ ・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でいく。 (令和3年度公表分)</p> <p>※令和4年7月に「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</p>
13	<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】</p>	<p>保健所の業務負担軽減のため、これまで次のような業務の委託化等や人材の確保に取り組んでおり、今後も感染状況等を踏まえ対応していく。 [業務の委託化等] ・ 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 [人材の確保] ・ 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 (令和3年度公表分)</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
14	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】	都政の構造改革の中でバーチャル都庁の取組を推進中（令和3年1月にネットワーク環境強化を実施）。 （令和3年度公表分）
15	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】	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。 （令和3年度公表分）
16	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いため、「搾乳での利用もできる」と表示してほしい。 【財務局】	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。 （令和3年度公表分）
17	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。 【財務局】	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。 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ることとした。 （令和2年度公表分）
18	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。 【総務局】	技術発表会や体験発表会の内容について、職員採用ホームページの「新着情報」及び「理系のシゴト」に各局ホームページのリンクを接続することで対応していく。※ 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。 （令和2年度公表分） ※職員採用ホームページの構成を変更。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

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
19	<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。 【福祉保健局】</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、今回改訂した「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。 (令和2年度公表分)</p>
20	<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。 【総務局】</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。 (令和2年度公表分)</p> <p>※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>
21	<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。 【総務局、人事委員会事務局】</p>	<p>令和2年度実施の主任級職選考から育児休業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。 (令和2年度公表分)</p>
22	<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】</p>	<p>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、試行的に整備した。 ※</p> <p>平成29年度末から引き続き、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。 (令和元年度公表分)</p> <p>※令和2年2月から、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</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
23	<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】</p>	<p>平成31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名称を見直す。</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。 (令和元年度公表分)</p> <p>※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</p>
24	<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】</p>	<p>採用応募者の増加を目的としたPRとして、今後、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で公開する。 (令和元年度公表分)</p> <p>※現在、HPに公開</p>
25	<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】</p>	<p>平成30年4月1日に「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4年4月改訂）に盛り込み、周知した。</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 (平成30年度公表分)</p>
26	<p>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】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産休中は、これまでも受験が可能 ・育児休業中は、管理職選考の一部の試験区分及び主任級職選考では、これまでも一部の試験科目の受験が可能 ・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 (平成30年度公表分) <p>※平成31年度管理職選考より、育児休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</p> <p>※令和2年度主任級職選考より、育児休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</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
27	給与明細を電子化してほしい。 【総務局】	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。 (平成30年度公表分)
28	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。 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 (平成30年度公表分) ※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 ※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。
29	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。 【総務局】	平成30年1月24日に副知事を講師とし、自己啓発セミナー（サテライトセミナー）を実施した。 【サテライトセミナーの概要】 「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（参加者376名） (平成30年度公表分)
30	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。 【オリンピック・パラリンピック準備局】	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。 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ている。 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ている。 (平成30年度公表分)

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
31	<p>パリ市の住民参加型予算制度の導入を。 【財務局】</p>	<p>・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。</p> <p>・「都民による事業提案制度」は、都民の声を直接施策に反映させることで、行政にはない新たな発想の活用や、都民の都政への参画を目指しており、都民からの255件の事業提案の中から、各局による内容の検討、都民によるネット等での投票を経て、平成30年度予算案に9事業、8.5億円を計上した。 ※1</p> <p>・「職員による事業提案制度」は、全ての職員が垣根を越えて都政運営に参画する仕組みで、職員の経験や知識を活かした実効性の高い施策の立案を目指しており、職員からの164件の事業提案の中から、平成30年度予算案に15事業、2.1億円を計上した。 ※2 (平成30年度公表分)</p> <p>※1 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</p> <p>※2 令和元年度予算編成以降も取組を実施</p>
32	<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。 【病院経営本部、教育庁】</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。 (平成30年度公表分)</p>
33	<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。 【教育庁】</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する。 (平成30年度公表分)</p>
34	<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。 【人事委員会事務局】</p>	<p>平成30年度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する。 (平成30年度公表分)</p>
35	<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 ○ 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 【総務局】</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 ・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 (平成29年度公表分)</p>

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
36	本庁舎のエレベータに防災キットを設置する。 【財務局】	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 (平成29年度公表分)
37	○ 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 ○ 現在のホームページには、次のような課題も存在 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 【都市整備局、下水道局】	・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することとし、現在準備中 ※ ・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 (平成29年度公表分) ※平成29年に実施。以後も継続して改善を図る。
38	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。 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。 【総務局】	・柔軟な働き方推進の観点から、時差勤務の拡大を検討。その中で、昼休みを弾力的に運用できるよう早期の実施に向け検討中(労使協議予定) ※ ・分散化した昼休みの各職場での活用にあたり、都民サービスや一斉消灯による省エネ効果への影響、適切な公務運営の確保について十分留意する。 (平成29年度公表分) ※柔軟な働き方推進の観点から、時差勤務の拡大に合わせて、昼休みを正午から午後1時までに加えて、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分までを選択できる運用としている。また、午前10時30分以降に正規の勤務時間を割り振られた職員は、昼休みを午後1時から午後2時までとしている。

職員目安箱に寄せられた主な意見・課題

No.	意見・課題の内容	現状及び今後の方針
39	<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】</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 ・平成29年度早期に東京都公文書の管理に関する条例（仮称）の新設等により、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予定 ※ （平成29年度公表分） <p>※平成29年6月に条例制定</p>
40	<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。</p> <p>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】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、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予定 ・現在の冊子やリーフレットの趣旨を踏まえた上で、新たに局長級までインタビューの対象を拡大し、平成29年度の採用案内パンフレットから順次掲載 ※ （平成29年度公表分） <p>※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</p>