



**令和2年度  
東京都職員(農業技術) 募集案内**

## 主な施策の内容

東京都の職場は、農業振興計画の策定や農業振興事業等を行う“行政”、農業技術や経営等に関し農業者を支援する“普及”、新品種の育成や新技術の開発等を行う“試験研究”の三分野があります。都では、これらの各分野が相互に連携を図りながら、施策を進めています。

### 行政

- 農業振興計画の策定
- 農業生産振興と流通促進対策
- 農業経営の強化改善支援
- 農業団体の経営改善指導
- 農業基盤（農道・農業用水施設等）の整備
- 農地の利用調整
- 都市緑化の推進
- 食の安全安心確保・地産地消拡大
- 食育の推進

等



### 普及

- 農業技術の普及
- 農業の担い手の育成
- 認定農業者・認定就農者への指導
- 地域の農業ビジョンの策定支援
- 産地づくりと流通対策支援
- 環境保全型農業の取組支援
- 食の安全・安心の確保対策支援
- 鳥獣害の防止対策支援
- 生産者と消費者の連携支援

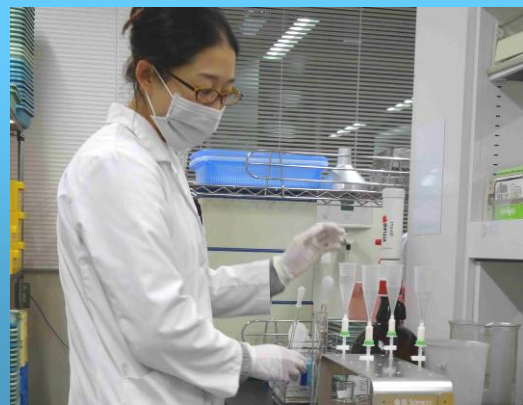
等



### 試験研究

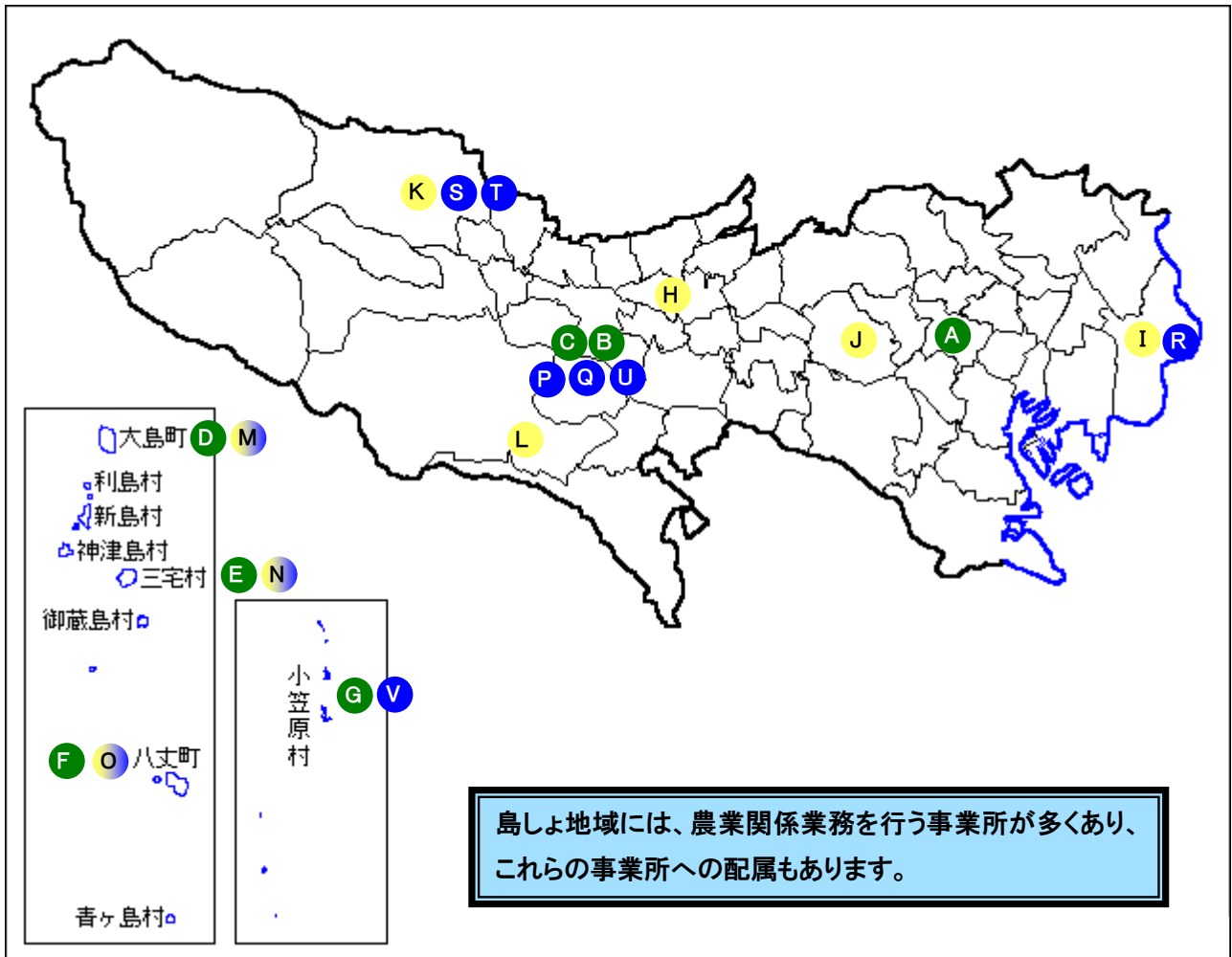
- 東京オリジナル品種の育成
- 生産性・品質向上に向けた技術の開発
- ICT・AI等によるスマート農業技術の開発
- 病虫害防除技術の開発
- 土壌の適正管理技術の開発
- 農薬の残留調査と分析技術の開発
- 都市緑化技術の開発
- 東京伝統野菜の商品力の強化

等



# 東京の農業を支える職場

東京の農業は、都市地域から山村、島しょ地域まで、それぞれ地域の特色を活かしながら営まれており、都民に新鮮で安全な農産物を届けています。しかし、農産物の価格低迷や農業者の高齢化など、多くの課題も抱えています。東京都では、現場が抱える課題を解決するために、本庁や出先事業所などの行政事務・普及・試験研究を行う職場が、区市町村や農業関係団体と連携を図りながら、各種施策に取り組んでいます。



## 行政

- A 農林水産部
- B 農業振興事務所
- C (公財)東京都農林水産振興財団
- D 大島支庁産業課
- E 三宅支庁産業課
- F 八丈支庁産業課
- G 小笠原支庁産業課

## 普及

- H 中央農業改良普及センター
- I 中央農業改良普及センター(東部分室)
- J 中央農業改良普及センター(西部分室)
- K 西多摩農業改良普及センター
- L 南多摩農業改良普及センター

## 普及・試験研究

- M 島しょ農林水産総合センター大島事業所
- N 島しょ農林水産総合センター三宅事業所
- O 島しょ農林水産総合センター八丈事業所

## 試験研究等

- P 病虫害防除所
- Q 農林総合研究センター
- R 農林総合研究センター(江戸川)
- S 農林総合研究センター(青梅)
- T 青梅畜産センター
- U 肥飼料検査センター
- V 小笠原支庁亜熱帯農業センター

## 農業の現場で活躍する先輩職員からのメッセージ

### 高村 拳士郎

2020 年度入都 産業労働局 農林水産部 農業振興課



私の所属する農林水産部農業振興課では、大都市東京が持つ特性や強みを活かして農業の「稼ぐ力」を強化し、東京農業のより一層の振興を図るために様々な事業に取り組んでいます。具体的には、新たな担い手の確保・育成に向けたソフト事業から農業基盤整備のようなハード事業まで多岐に渡っています。私は、新規就農者や山村・島しょ地域の農業者が行う取り組みが円滑に進むよう各種支援を行っています。

業務は普及センターや農林総合研究センター等の関係機関と連携し、都市部から山村、島しょ地域に及ぶ多様なニーズに対応できるよう日々努めております。デスクワークが中心となりますが、可能な限り現場に赴き、自分の目で見ることを大切にしています。農家の方から事業が役立っているとの声をいただけることが一番のやりがいです。

これからも常に変わりゆく農業者のニーズを的確に把握し、要望と期待に応えていけるように広い視野で東京農業に携わってまいります。

### 小林 由紀子

2019 年度入都 産業労働局 農業振興事務所 西多摩農業改良普及センター



私は西多摩農業改良普及センターに勤務しています。この事務所の役割は、地域農家への技術指導、担い手の確保や育成、GAP等の認証取得支援などにより東京農業の振興を図ることです。

私が最初に取り組んだのは、担当地域から東京 2020 大会に食材を提供するための夏場の暑熱対策への技術指導です。栽培の難しい夏季にトマトを無事出荷することができ、大きな自信につながりました。また、新規就農者支援では、経験不足から栽培や経営の指導に苦労しました。

生産者と直に接するため初めは不安もありましたが、新しい技術を使って、生産者の方と共に収穫を迎えた時の喜びは何にも代え難いものです。これからも研修や諸先輩から知識と技術を学び、東京農業の発展に貢献できるよう努力してまいります。

### 山本 陽平

2018 年度入都 (公財) 東京都農林水産振興財団 農林総合研究センター園芸技術科



私の所属する園芸技術科花き研究チームでは、花き生産の高品質化、省エネ等の施設園芸技術の開発や、東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会開催とその後を見据え、夏花の利用拡大による都市緑化技術の開発を行っています。また、生産現場で発生する生育障害の原因究明やその防止対策の研究に取り組み、東京オリジナル品種の育成にも力を入れています。

様々な研究課題があり、日々多忙ですが、東京都の花き生産振興に繋がるやり甲斐のある仕事です。

## 農業の現場で活躍する先輩職員と話してみませんか？

公務員の仕事や都庁の仕事についてもっと知りたい方、実際に働いている職員のリアルな声を聞きたい方、農業技術職の先輩職員と話してみませんか？

### 個別相談の実施

＜対象＞ 東京都の農業技術職の採用選考受験を検討している方

＜内容＞ 農業技術職の先輩職員との個別相談

※申込状況により、先輩職員1名に対して複数名の座談会形式となる場合もあります。

＜申込期間＞ 令和2年12月21日（月）から令和3年1月8日（金）まで

※申込者多数の場合は、受付を終了する場合があります。

＜申込方法＞ 東京都産業労働局農林水産部調整課管理担当（農業技術職採用担当）宛にご連絡ください（受付時間：平日午前9時から午後5時まで）。

TEL：03-5321-1111（代表）内線：37-116まで

※申込時に「特に質問したいこと」や「聞いてみたい仕事内容」をお知らせください。

＜注意事項＞ 東京都庁（新宿本庁舎）で面談いたします。

日時などについては、個別に調整させていただきます。

先輩職員との面談は、1人1回までとさせていただきます。

新型コロナウイルス感染症の状況等により、実施方法を変更する場合があります。



「給与・待遇」「人材育成」「人事制度」は農業技術職についての内容を記載しています。  
(今後変更となる可能性があります。)

## 給与・待遇

### 給与

職員はその従事する職務の種類に応じ、異なった給料表および級号給の適用を受けます。  
「行政職給料表(一)」における初任給は、下記のとおりです。

I 類B 大学新卒者の場合 約 220,400 円

※ 令和 2 年 4 月 1 日現在の給料月額に地域手当(20.0%地域勤務の場合)を加えたもの

なお、採用前に給与改定等があった場合は、その定めるところによります。  
また、民間等における職歴等がある場合は、一定の基準により加算される場合があります。

この初任給のほか、扶養手当、通勤手当、期末・勤勉手当、農林漁業普及指導手当などの手当制度があります。

### 勤務時間・休暇

#### <勤務時間>

職員の正規の勤務時間は、週 38 時間 45 分(休憩時間を除きます)で、完全週休 2 日制となっています。

なお、新宿本庁舎の場合、A 班(勤務時間 8 時 30 分～17 時 15 分)、B 班(勤務時間 9 時 00 分～17 時 45 分)、C 班(勤務時間 9 時 30 分～18 時 15 分)等の勤務体制となっています。休憩時間はそれぞれ 12 時 00 分～13 時 00 分を基本としています。

また、職員のライフ・ワーク・バランスの推進に向け、新宿本庁舎では、フレックスタイム制が導入されています。

#### <休暇>

休暇には、1 年間に 20 日(4 月 1 日採用の場合は 15 日)付与される年次有給休暇をはじめとして、妊娠・出産・育児に係る休暇、慶弔休暇、夏季休暇、介護休暇、ボランティア休暇、長期勤続休暇などがあります。また、育児に関する休業制度も整備されています。

※勤務条件・休暇は、変更となる場合があります。

### 福利厚生

#### <健康管理>

定期健康診断をはじめとする各種健診や保健指導、健康相談等を実施しているほか、専門員による職員の心の健康づくりの支援を行っています。

#### <職員住宅>

東京都の職員住宅には、非常事態発生時に災害対策業務に従事する職員が入居する住宅等があります。ただし、空き室数の関係で、希望される方全員が入居できるとは限りません。

#### <その他>

共済組合と職員互助組合((一財)東京都人材支援事業団)で職員の福利厚生を実施しています。共済組合では、医療保険、年金業務の他、福祉事業として施設の運営などを行っています。人材支援事業団では、団体定期保険・損害保険の取り扱いや、「自己啓発」「旅行」「育児・介護施設利用」等の各種助成、貸付、給付(祝金・見舞金等)などの各事業を実施し、会員の生活をサポートしています。

# 人材育成

東京都では、行政運営に求められる都民ニーズの高度化・複雑化に応え、直面する様々な課題に即応できる高度な知識・能力・経験を備えた人材を育成するため、「東京都職員人材育成基本方針」を定め、職員の育成に取り組んでいます。

実施にあたっては、人材育成の3本柱である、①職場での日常の職務の遂行を通じた「OJT(On the Job Training)」、②日常の職務を離れて集合的に学ぶ「職場外研修(Off-JT)」、③自ら学ぶ「自己啓発」を効果的に連携させ、都政を支える気概と能力を持ったプロ職員を育成するため、様々な取組を行っています。

## ①OJT (On the Job Training)

各職場において、一人ひとりの職員にきめ細かいOJTを実施しています。特に新任職員には、安心して仕事に取り組むことができるよう、職場から選任されたチューターが、能力開発や職場生活を1年間マンツーマンでサポートしています。チューターは職務に必要な知識やノウハウ・都職員として必要な心構えなどについて指導するだけでなく、日常的な相談にも気軽に応じ、精神面でもサポートする役割も持ち合わせています。

## ②職場外研修 (Off-JT)

職員の成長段階にあわせた研修体系に基づき、様々な研修メニューを用意しています。職場では習得が難しい専門的・体系的な知識・技術と、相互啓発による多様な気づき・ヒントが得られる貴重な機会となっています。

	新任	……	主任昇任	……	課長代理昇任	……	課長昇任	……
職層別研修	各職層の職員に期待される役割と責任を果たすために、職務を行うに際して必要とされる基本的な知識・能力を習得させます。							
	新任研修 前期 中期 後期	新任フォローアップ研修	主任パワーアップ研修	課長代理研修	統括課長代理研修	課長研修		
			現任研修(各局が実施)					
幹部研修	管理職に必要な課題設定力、実行力、組織運営能力等の向上を図ります。							
				管理職候補者研修		幹部研修		
研修技術職員	技術職員として業務に必要な幅広い知識や最先端の技術に関する知識などを習得させます。							
				技術セミナー				
実践力向上研修	職級や経験年数など職員の成長段階にあわせた知識や技術を習得させることにより、職員の実践能力の向上を図ります。							
	主事職員向け	主任職員向け		監督職向け				
	タイムマネジメント ロジカルシンキング 上手な資料の作り方 プレゼンテーション 政策法務(基礎編)	クリティカルシンキング 戦略的思考による課題解決力強化 政策ディベート フォローアップ		カウンセリング 交渉力向上 危機管理 リーダーシップ 政策法務(応用編) 監督職のマネジメント				

## ③自己啓発

東京都では、職員が「自ら育つ」意識を持つことを大切にしており、勤務時間外に、自らの能力開発・向上を行う自発的な取組に対して支援を行っています。この制度では、資格試験の合格、講座の終了など、自己啓発の目標を達成した場合に、費用の一部を補助します。

支援の内容 ※ 一例です。今後、変更となる可能性があります。

支援制度	内容
資格取得支援	宅建、簿記、建築士、技術士など、国家資格等の取得を支援
通信教育講座受講支援	パソコン、プレゼンスキル等の知識・能力を習得できる通信教育講座の受講を支援
大学公開講座受講支援	ビジネス英語、マーケティング等の知識・能力を習得できる大学公開講座の受講を支援

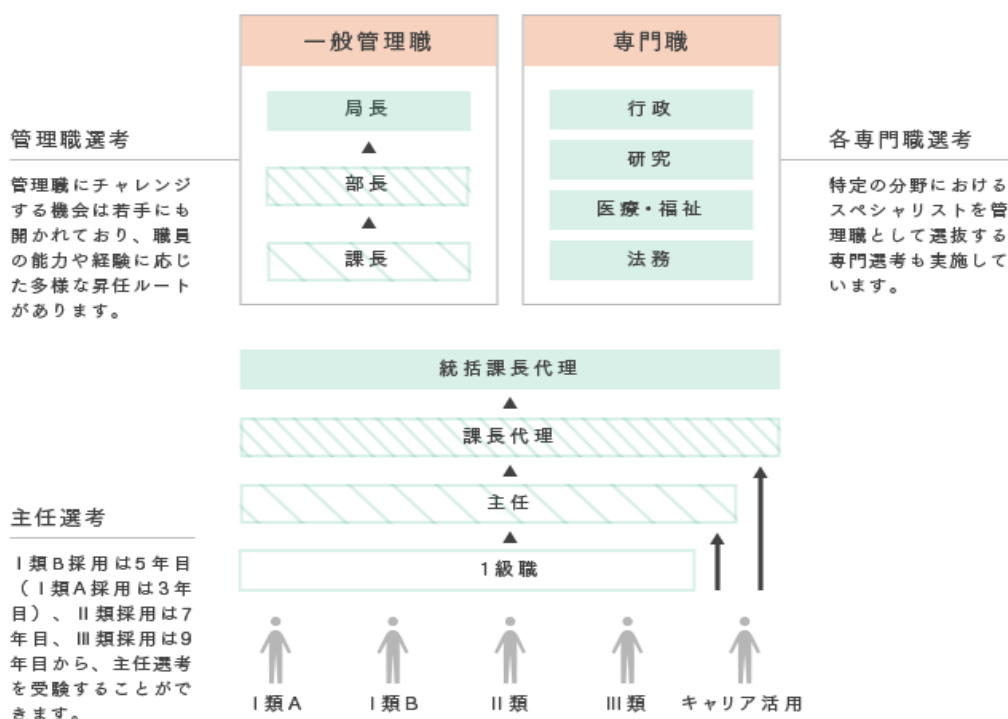
# 人事制度

## 人事制度

東京都では、能力・業績主義に基づく任用制度が整備されており、採用時の類別や学歴などにとらわれない公平・平等な選考によって、本人の努力次第で課長代理、管理職へと昇任することができます。

また、管理職選考A、同B、専門職選考など、本人の希望にあわせて「総合性」や「専門性」に配慮し、多様な昇任ルートが設けられています。

その他、庁内公募や職員表彰、昇給など、職員のやる気を活かし、成果に応える制度が用意されています。



## 人事考課

都では、職員一人ひとりの能力を最大限に活かし、努力し成果をあげた職員が報われる人事考課制度を一層推進するため、「業績評価制度」や「自己申告制度」等を内容とする人事考課制度を実施しており、昇任選考、昇給、人事異動、人材育成などに活用しています。

### <業績評価制度>

職員の仕事ぶりを上司が評価する制度です。評価の対象は、仕事の成果だけでなく、仕事に必要な知識を十分に保有したか、計画的かつ迅速に職務を遂行したか、チャレンジ精神を持って仕事に取り組んだかなど、仕事を進める過程（プロセス）で見られた能力や姿勢についても含まれます。また、評価に対する納得性を向上させる観点から、評価の結果を職員へフィードバック（本人開示）する仕組みを導入しています。

### <自己申告制度>

職員自身が職務について目標を設定し成果を申告するとともに人事異動に関する希望などを申告する制度です。また、目標の達成度合い等を振り返り自己採点を行なうほか、年2回上司との面接により自己申告の内容等について意見交換を行なうことで、共通理解を深めていきます。

### <問い合わせ先>

東京都産業労働局総務部職員課人事担当 局採用選考担当  
電話番号 03-5320-4618