

人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）

都政を担う人材の確保と計画的・組織的な人材育成の推進

昨年の報告において、一人ひとりの職員が持てる能力を最大限に発揮し、都民の負託に応えていくため、全庁をあげた人材育成の推進及び人材の確保・活用について意見を述べ、採用制度、管理職選考のあり方等、任用制度全般にわたって検討を進めているところである。

我が国全体として労働力の供給減少への対応が求められるなか、都においても、新たな行政課題に的確に対応していくために、従来にも増して幅広い視野や専門性を備えた人材を確保・育成していくことが不可欠であり、採用から各職層への昇任に至るまでの系統だった任用体系や人事管理を構築していく必要がある。

1 人材供給構造の変化を踏まえた採用制度の検討

都では、近々職員の大量退職期を迎える一方、流動化・競争化が募る人材供給構造の変化に対応するため、能力と意欲ともに高い多様な人材を確保することが、少数精鋭主義のもとでは、ますます重要となっている。

こうした状況のなか、本委員会は、採用試験において、より幅広い分野の人材が受験しやすくなるような試験内容の見直し、人物重視のための面接の充実など取組を行ってきた。

国においては大学院教育を重視する大学教育の変化等に対応するため、平成18年度から 種採用試験の見直しを行うこととしたが、こうした採用市場における高学歴化への動向等も踏まえつつ、複雑・高度化する行政課題に的確に対応できる人材を確保する観点から、類別採用、経験者採用といった採用区分や受験資格である年齢区分のあり方、また、専門職大学院修了者等の高学歴者の採用方法について検討を行っている。特に、能力区分と採用実態が合致していると言い難い 類採用については、採用後の任用管理や 、 類との関連も踏まえながら検討していく必

要がある。

また、経験者採用については、従来のコスト意識や民間経験の活用といった観点にとどまらず、公務では養えない専門的・具体的な実務能力や経営感覚を持った人材を採用するための方策を検討していく。

2 計画的・組織的な人材育成の推進

(1・2級職の統合)

職務の級を区分する意義が実態的に乏しい1・2級職については、新1級職として統合し、職務分類基準及び任用資格基準などの所要の改正を行う。また、1・2級職の統合に伴い、2級職昇任選考を廃止し、3級職昇任選考については、新2級職昇任選考として必要な改正を行っていく。

(採用から主任級職までの育成体制の充実)

少数精鋭の組織運営がこれまで以上に求められるなか、採用後の職員を早期の段階から計画的に育成し、プロの行政職員として、組織的に資質の向上を図ることが重要となっている。そこで、今後はより高度な知識又は経験を必要とする係員の職である主任級職に昇任するまでに、一定レベルの行政知識・事務スキル・公務員意識などしっかりと身に付けるよう、段階的な育成研修の計画化及び育成体制の整備を図るべきである。

あわせて任用体系の基盤となる主任級職の選考方法についても、段階的・計画的な育成との整合性や昇任意欲の維持確保の観点から、早期に見直しの検討を進める。

3 管理職要員の確保・育成

管理職選考は、都の昇任選考の中核であるにも関わらず、受験率が依然低迷し、職務に励み実績をあげた職員が必ずしも積極的に受験していない状況にある。本委員会は、こうした状況に問題意識を持ち、職員への意識調査などを行いながら、管理職選考の改善策について検討を進めている。

昇任意欲の低迷傾向が続くなか、今後も適材を確保していくためには、受験の負担感や職員それぞれのライフステージも考慮して、これまで以

上に受験しやすい仕組みとしていくことが求められる。さらに、主任級職選考における能力実証との整理を行い、管理職選考としての趣旨や各種別の意義に沿ったより適切な能力実証を行うことが必要であり、こうした観点から、改善策の具体的方向性を早期に示していく。

また、都政運営の要として管理職の職務・職責がますます大きくなっているなかで、任命権者において、より一層適切な配置管理や研修などを通じて、管理職要員の育成に十分努めていくことも重要である。

4 人事考課制度の信頼性の確保

能力や業績をより適切に反映し得るように昇給制度が見直され、適切な評価に基づく勤務実績の給与への反映について、これまで以上に明確化が図られることになる。評価について納得性・公平性・信頼性の向上がより一層求められるなか、任命権者においては、改めて現行人事考課制度についての検証と更なる改善を進めていくことが肝要である。

評価結果の開示範囲の拡大に向けた検討も進められるなか、評定者と被評定者双方が人事考課制度の理解を深め、より一層効果的な人材育成が実現し得るよう、その人材育成機能を着実に強化していくことが必要である。

人材育成に主眼を置いて制度の運用を進めるため、能力伸長の過程にある若年層については、能力を育成することを強く重視して、期待される能力の評価に配慮するなど、職員の育成段階に応じた運用が求められる。

そのために、今後、評定者訓練の充実が一層重要であり、職員の能力開発に資する適切なフィードバックの手法など、より実効性のある訓練を行うことが大切である。

人事考課制度が重要な位置を占めるなか、職員のやる気を引き出し、能力開発に結び付くような活用が図られていくことを期待する。

また、今年創設された苦情相談制度は、評価の公平性の担保、信頼性の向上を図る上で重要な機能を果たし得るものであり、今後とも制度の定着化に向けての努力が求められる。

職員の勤務環境の整備等

少子高齢化に対する社会全体の幅広い取組が急がれている。都においても、子育てなど家庭生活と職業生活の調和を図り、意欲的に職務に従事することができる勤務環境の整備等が求められている。

1 次世代育成支援

次世代育成支援対策推進法に基づき、本年3月、特定事業主行動計画として「東京都職員次世代育成支援プラン」が策定されたところであり、本プランが着実に実施され、実効性のあるものとなるよう、積極的な取組が求められる。

本プランの周知徹底によって、次世代育成支援策について職員の理解を深めるとともに、職場における意識の改革を促して、男性職員の育児休業など、各種の休暇制度などを取得しやすい環境をつくることが重要である。

2 勤務形態の多様化

本年7月、人事院においては「多様な勤務形態に関する研究会」最終報告がまとめられ、育児・介護のための短時間勤務制度の導入や弾力的な勤務時間の割り振りなどについて具体的な提言がなされたところである。

今後、国や他団体等の動向を注視しながら、職業生活と個人の生活との調和を図る観点から、都においても実現可能な方策を検討していく必要がある。

3 超過勤務の縮減等

本委員会はいかねてより、仕事と個人生活との調和を図り、公務能率の向上を促進する観点から超過勤務の縮減について言及してきたところである。

任命権者においても、「超過勤務の縮減に関する基本指針」を策定し、取組を推進しているものの、依然として相当の超過勤務が行われている

職場が見受けられる。

全庁一斉定時退庁日における定時退庁の徹底など、これまでの組織的な取組をより一層強化するとともに、職員個々のコスト意識をかん養することが大切である。

また、「多様な勤務形態に関する研究会」最終報告では、超過勤務の縮減策として、早出遅出勤務の活用などを提言している。都においても、こうした方策の活用について研究していく必要がある。

4 職員の健康保持

長時間勤務等による心身への影響やメンタルヘルス対策について社会的な関心が高まっている。職員が心身ともに健康で職務に従事できる環境を確保することは、職員やその家族にとって重要であるだけでなく、安定した公務運営の持続という観点からも重要である。

都においては、これまでも相談事業や啓発活動、研修、職場復帰訓練等を実施しているところであるが、精神疾患を理由とする休職者が増加傾向にあることから、予防・早期発見に重点を置いた取組を一層推進し、職員のメンタルヘルス対策の充実に努められたい。

また、職員の健康診断受診率の向上や、有所見者等に対する健康指導等の充実に関する取組も引き続き重要である。

5 適正な勤務条件の確保

社会経済情勢がめまぐるしく変化するなか、都政の様々な分野において、都民の切実な要請、期待に応えるため、多くの職員が日々職務に精励している。

社会のグローバル化、IT化等に伴う犯罪の広域化・凶悪化・国際テロの脅威等、治安情勢の厳しさが増すなか、警察職員は首都の治安維持という重責を担っている。職務内容の高度化や危険性、困難性の増大などから、その職責と負担は重くなっていることがうかがわれる。

こうした警察職員の職務の特殊性を踏まえるとともに、将来にわたって優秀な人材を確保する観点から、職務・職責に応じた職の構成、任用のあり方も含め、適正な勤務条件の確保について検討していく必要がある。

ると考えられる。

6 福利厚生

都はこれまで、福利厚生事業の適正化、透明化に早くから取り組み、掛金負担金の適正化、事業組織の公益法人化、給付事業内容の見直しなどを進めてきている。しかしながら、地方公共団体の福利厚生事業について、住民から厳しい目が注がれており、改めて、給付内容等について都民の理解を得られるかという観点から、一層の適正化を図るよう努められたい。

7 服務規律の確保

職員は、法令を遵守し、都民の負託に応えるべく、高い公務員意識を持って職務に精励する責務を負っている。

服務規律の確保については、これまでも厳格な対応を行っているところであるが、一部職員の非違行為が依然として見受けられる。

任命権者においては、研修等により非違行為の防止に努めるとともに、「懲戒処分の指針」を踏まえて厳格な対処に一層努められたい。

また、職員一人ひとりが公務員としての使命感を堅持し、厳正な規律意識を持って職務を遂行していくことで、今後とも都民の信頼確保に努めていく必要がある。