

人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）

今後の人事制度のあり方

本委員会は、昨年の報告において、今後の人事制度改革について、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限に引き出し、組織活力を最大化する視点から、これまで以上に「個」に着目した取組を進めることが重要であると述べた。

この取組の第一歩として、本委員会は、本年8月に、職員採用をより開かれたものとし、都政を担う多様で有為な人材を確保することを目的として、採用試験制度の改正を発表し、平成21年度から実施することとした。

また、この間進めてきた級構成の簡素化の到達点として、係員の職責の明確化を図るため、職務分類基準（ ）の1・2級職の統合を行うこととした。

これら人事管理の基礎となる制度の改正を踏まえ、今後とも、個々の適性や能力、経験等を生かした配置管理や人材育成など、「個」に着目した人事管理を推進していく必要がある。また、こうした人事管理がより実効あるものとなるよう、更なる人事制度改革に取り組んでいく。

なお、国で進められている公務員制度改革の動向についても、引き続き注視していく。

1 都職員に求められる能力

日本の首都であり、時代の変化がいち早く、かつ、集中的に現れる大都市東京に様々な現場組織を抱えていることが、都の行政の特徴であり、強みでもある。

そこで、都職員には、首都公務員として、東京から日本の未来を切り拓くという気概や、現場を抱える強みを生かした現実性のある政策を立案する能力と、都民、事業者、NPO等、多様な主体と連携を図りながら既存の枠組みにとらわれずに積極的な取組を行う実行力が強く求めら

れる。

そして、都の各職場において、様々な課題に直面する職員一人ひとりが、職務に精励し、都民の期待に応える成果を着実にあげていくことが求められている。こうした積み重ねが、都政に対する都民の信頼を高め、都庁に人材をひきつけることにもつながっていく。

将来にわたり都民の負託に応え、東京を更なる魅力ある都市へと成熟させていくためには、首都公務員にふさわしい高い資質と志を持った有為な人材を確保するとともに、次代の都政を担う職員を計画的に育成できるよう、人事制度やその運用の一層の充実に努める必要がある。

2 多様で有為な人材の確保

（採用試験制度の改正）

平成21年度の採用試験・選考からは、キャリア活用採用選考や 類 A 採用試験において、個々の経験や専門知識、能力等をよりの確に検証できるようにし、「個」に着目した取組の推進を図った。

具体的には、中途採用区分である専門人材 主任 採用試験については、キャリア活用採用選考に改め、受験資格における年齢要件を撤廃するとともに、職務経験や能力に応じて係長級職での採用も可能な制度とした。

類 A 採用試験については、これまでは、大学院修了者や「第二新卒」を中心とする民間企業経験者等を対象としてきたが、学力主義の観点から受験資格を年齢要件のみとし、大学院修了程度の能力実証を行う新規学卒区分に改めた。

あわせて、都の類別採用の中心をなす 類 B 採用試験についても、受験資格の拡大と試験内容の改正を行った。

今後は、新たな採用試験制度の下で、都政を担う多様で有為な人材を確保・育成するための取組を推進していく。

新規学卒区分である類別採用については、本委員会は、現行制度における各試験の実施状況を踏まえるとともに、育成に適した職場の調査、分析等を行い、採用区分ごとの適切な採用予定者数を設定していく。また、任命権者においては、効果的な人材活用を図る観点から、採用区分

に応じた計画的な配置管理や人材育成を徹底することが必要である。特に、 類 A 採用者については、採用後早期から政策立案を行う職場や高度な技術を要する職場等に積極的に配置するなど、主任級職昇任までの期間が最短 3 年であることを踏まえた配置管理が求められる。

中途採用区分であるキャリア活用採用選考については、民間から公務を志す人材を積極的に登用していくため、各局・各職場の専門性へのニーズを踏まえ、選考区分の拡充等を行っていく。今後は、年齢要件の撤廃に伴い、より幅広い経歴を有する者の採用が見込まれることから、個々の職務経験や採用する職に応じた機動的・弾力的な配置管理や人材育成が重要となる。

なお、外部から専門性を備えた人材を採用する場合には、職に求められる専門性の程度やその専門性を活用する期間等に応じて、引き続き、任期付職員採用制度等も効果的に活用していく必要がある。

（採用 P R の強化・推進）

民間企業の採用意欲の高まりや受験年齢人口の減少等から、都の採用試験における申込者数は近年減少傾向にある。こうした状況の中、有為な人材を都政にひきつけ、受験者数の拡大を図るため、本年 4 月から、任命権者と連携しつつ、ホームページやパンフレット等の内容を充実させるなど、採用 P R の強化に努めている。平成 21 年度試験に向けては、従来から実施している採用セミナーの拡充、大学生や転職希望者等を対象とした民間主催の就職合同説明会への参加など、更に戦略的かつ効果的な採用 P R を展開していく。

また、近年、申込者数が低迷している技術区分については、先輩職員による大学訪問の拡充や多様な媒体の活用により、首都東京の行政において専門能力を生かして活躍できる技術系職員の魅力を積極的に発信するなど、有為な人材の確保に向けて、採用 P R を更に強化する必要がある。

3 1・2 級職の統合

都においては、昭和 61 年度から、特に高度の知識又は経験を必要とす

る業務に従事する係員の職として、主任の職が設置されている。主任制度が定着した現在、高度の知識又は経験を必要とする業務を担う２級職及び定型的な業務を担う１級職については、職務の内容や責任の度合いに差異が認められなくなっている。また、人事考課制度や昇給制度などの人事管理も一体的に行われている。

このような状況を踏まえ、職務の級を区分する意義が乏しくなっている職務分類基準（ ）の１・２級職を、新１級職として統合し、職務分類基準、任用資格基準等の所要の改正を行うこととする。

今後は、１・２級職の統合や採用試験制度の改正を踏まえ、任命権者においては、新任期の人材育成の徹底に努められたい。

4 昇任制度等のあり方

採用試験制度の改正に伴い、多様な人材の確保が進んでおり、管理職選考制度についても、これに伴う検討が必要となってきた。

管理職選考合格者に占める経験者採用職員の増加等により、近年、管理職選考種別Ａ合格者の合格時平均年齢が高まっている。今後は、受験資格の年齢要件を撤廃したキャリア活用採用選考の導入もあいまって、これまで以上に合格者の年齢が高まる可能性もある。

こうした状況において、引き続き、能力・業績主義の徹底を図り、適材適所の人員配置を推進していくためには、上位職層への昇任候補者が適切に確保できるよう、任用管理を行っていく必要がある。あわせて、制度面からの検証も進め、必要な検討を行っていく。

また、管理職選考の選考区分においては、有資格者数の減少等により競争性が低下している区分も見受けられることから、今後、選考の実施状況や任用管理の実態等を踏まえ、区分のあり方やその基礎となる職種について必要な検討を行っていく。

さらに、行政専門職選考についても、人材育成上の必要性、合格後の任用管理、有資格者の状況等を踏まえ、制度や選考のあり方について検討していく。

5 個に着目した育成

（ＯＪＴの強化と計画的な育成）

人材育成の基本は、職員の職務を通じた指導育成（ＯＪＴ）である。任命権者においても、昨年12月に「東京都職員ＯＪＴ指針」を策定し、本年を「ＯＪＴ元年」と位置付け、取り組んでいるところであるが、この取組が着実に成果をあげることを期待する。

特に、職員の大量退職に伴う技術の継承が喫緊の課題となっている技術系職員については、都の職員が担うべきコア業務について、その遂行に求められる能力やスキルが確実に継承されるよう、ＯＪＴを通じた職員の育成を計画的に行うことが重要である。

また、個々の職員が行う自己啓発に対する支援の充実や、職場外研修（Ｏｆｆ－ＪＴ）をより実効性のあるものとするための取組も引き続き重要である。加えて、自己啓発や研修の結果をe－人事システムに人材情報として蓄積し、その後のキャリアパスに生かしていくことなど、職員がより一層の意欲を持って能力開発に取り組むことができる環境整備に努めることも求められる。

（人事考課制度を活用した人材育成の推進）

人事考課制度における目標の設定及び達成度の確認は、人材育成及び処遇への的確な反映を行う上で重要なプロセスである。評定者である管理職は、このことを十分に認識し、目標を設定する際や達成度及び課題等についてフィードバックする際には、面接等の機会を活用して職員と十分に意見交換を行い、相互の共通理解を深めることが必要である。

また、人事考課制度の適切な運用のためには、評価の納得性・公正性・信頼性を確保する必要がある。管理職が公正な評価を行うことが極めて重要である。業績の処遇への更なる反映が求められていることから、任命権者においては、人事考課制度がより一層適切に運用されるよう、引き続き評定者訓練に取り組み、その内容の充実を図っていく必要がある。

6 高齡職員の活用

都においては、「団塊の世代」の定年退職を契機として今後10年程度の間で職員構成が大きく変化することが見込まれている。このような中、長年の職務経験により培ってきた高齡職員の知識や技術等を円滑に継承していくことや、意欲ある職員に定年後もその知識や経験を十分に発揮してもらうことが重要となっている。

再任用制度については、現在、常時勤務を要する職への登用を増やすなど、活用が進められているところであるが、今後は、高齡職員がその能力を更に発揮できるような環境整備が必要である。

また、本年成立した国家公務員制度改革基本法では、雇用と年金の接続の重要性に留意しつつ、定年を段階的に65歳まで引き上げることなどについて検討することと規定された。本委員会は、国や他団体、民間の動向にも留意し、今後、高齡職員の人事管理について研究していく。

職員の勤務環境の整備

1 勤務時間制度等

職員の勤務時間は、地方公務員法に基づき、社会一般の情勢に適應するとともに、国及び他団体の職員と均衡を図ることを基本として定められてきた。現行の勤務時間は、平成4年に完全週休2日制を導入した際に見直しを行ったものであり、1日当たり8時間、1週間当たり40時間となっている。

本年、人事院が行った「民間給与調査」の結果によれば、民間企業の所定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間49分となっている。また、平成16年から本年までの5年間の調査結果を見ると、ほぼ同様の数値で推移しており、その平均値は、1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分となっている。このようなことから、人事院は、平成21年4月から、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とするよう勧告した。

本委員会が実施した本年の「民間給与調査」の結果においても、民間

事業所における平均所定労働時間は、１日当たり７時間40分、１週間当たり38時間27分となっている。また、平成18年から本年までの３年間の調査結果を見ても、ほぼ同様の数値で推移しており、その平均値は、１日当たり７時間39分、１週間当たり38時間27分となっている。

職員の勤務時間については、人事院勧告や「民間給与調査」の結果を踏まえ、１日当たり７時間45分、１週間当たり38時間45分とすることが適当である。

実施時期については、法改正を含めた国の実施状況や他団体の動向を注視するとともに、都の公務が都民生活に直接影響を与える行政サービスを幅広く提供するものであることにかんがみ、任命権者において、都民へのサービス低下を来さないことを見定めて決定する必要がある。

なお、勤務時間と密接に関連する休暇・職免制度についても、同様に都民の理解と納得が得られるよう努めていくことが肝要である。

２ 仕事と生活の調和

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、職員の健康の維持、公務能率の維持・向上、自己啓発の推進、子育てへの支援、地域活動への参加の促進等の観点からも重要な課題である。

都は、本年７月、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、新たに「育児短時間勤務制度」を導入した。これにより、子育て中の職員は、育児時間、育児休業、部分休業、子どもの看護休暇等の制度と合わせ、より一層多様で柔軟な働き方を選択できることとなった。今後とも、職員が、家庭や子どもの状況、職場環境に応じ、これらの制度を効果的に組み合わせ、活用することのできるよう、制度の周知徹底が図られる必要がある。

加えて、仕事と子育ての両立には、職場における上司や同僚の理解・協力、配慮が不可欠である。任命権者においては、引き続き、職員が仕事を続けながら安心して子育てに携わることのできる勤務環境づくりを推進していくことが必要である。

超過勤務の縮減も重要な課題である。近年の超過勤務の増加傾向を踏まえ、任命権者においては、昨年４月に「超勤縮減のための取組につい

て」を定め、管理職のマネジメント能力向上のための悉皆研修を実施するなどの取組を始めた。また、本年３月には、平成19年度の取組を踏まえ、「超過勤務の縮減に関する基本指針」の見直しを行い、職員の超過勤務の実態及び年次有給休暇の取得状況を把握するための「職場管理ツール」の活用や全庁的な視点からの仕事の進め方の見直しなどの業務改善を推進している。しかしながら、依然として超過勤務の多い職場も見受けられることから、各職場における業務改善が着実に進むことを期待する。

職員のメンタルヘルス対策については、平成18年３月に「東京都職員の心の健康づくり計画」を策定し、精神保健相談員の設置等を実施してきた。

近年、精神疾患を理由とする長期の病気休暇取得者数が増加傾向にあるため、今年度には精神保健相談員を増やし、支援体制の充実を図った。引き続き、予防、早期発見から回復後の円滑な職場復帰に至るまで、総合的な取組を推進していく必要がある。

本委員会としても、労働基準監督業務において、超過勤務の縮減をはじめ、健康障害防止対策、職場の安全管理体制の充実が図られるよう、指導を強化していく。

公務員倫理の確立

年金の記録改ざんや官製談合など、公務組織の信頼を失わせるような事件が相次いで発生しており、公務員の不祥事に対する批判がこれまでになく高まっている。都においても、服務義務違反や非違行為が依然として後を絶たないことは、都政に対する信頼を大きく揺るがすものであり、極めて遺憾である。

非違行為の未然防止を徹底するため、任命権者においては、平成19年度から今年度にかけて、「懲戒処分の指針」を改正し、懲戒処分の厳罰化や公表基準の見直しなどの具体的な対策を講じてきた。引き続き、服務規律の確保と公務員倫理の確立のため、非違行為等に対しては、速やかに、か

つ、厳正な措置をとるとともに、具体的な再発防止策のより一層の徹底を図られたい。

また、非違行為の防止に当たっては、日常の職場管理が最も重要である。管理監督者は、各職場における自らの果たすべき職責を十分に認識し、範を示すとともに、職員それぞれの勤務状況や心身の状態を把握し、適切に指導する必要がある。

職員においても、全体の奉仕者であることを強く自覚し、自らの職務が、都民の負託を受けた公務であることを常に忘れることなく、高い使命感と倫理観を持って職務に精励しなければならない。